التعاون
بين التشريع والتطبيق

دكتور
كمال حمدى أبو الخير
استاذ التنظيم التعاونى
كلية التجارة - جامعة عين شمس
عميد المعهد العالى للدراسات التعاونية والادارية

الناشر
مكتبة عين شمس
٤٤ شارع القصر العينى

بسم الله الرحمن الرحيم

كلمة المؤلف

من الحقائق التى يعرفها خبراء التعاون فى العالم أن الجمعيات التعاونية لم تكن فى أصل نشأتها مؤسسات انبثقت من نصوص قانونية ، بل كانت ظاهرة اجتماعية واقتصادية ، فقد تألفت الجمعيات الأولى قبل أن يظهر القانون التعاونى الى حيز الوجود ، وابتكر رواد الحركة التعاونية الأوائل هذا الشكل التنظيمى من واقع تجاربهم العملية ، ثم تطورت فكرة الجمعية التعاونية لمواجهة المشكلات العملية الانسانية والاقتصادية فى ضوء المتغيرات العالمية وفى اطار من المبادىء التى صاغها الحلف التعاونى الدولى ، وجاء اصدار القوانين التعاونية اعترافا رسميا من جانب دول العالم وحكوماتها بالجمعيات التعاونية بوصفها شكلا ينظم المساعدة الذاتية على أساس من التضامن بعد أن أثبتت التجربة العملية أن هناك احتياجا حقيقيا لمثل هذا النوع من المنظمات ، وقد أوضحت الدراسات المقارنة أن الاطار القانونى المناسب « للجمعيات الخاضعة لاشراف الدولة » يختلف عن الاطار القانونى الذى يوضع لارشاد « الجمعيات التعاونية القائمة على أساس المساعدة الذاتية » ، من أجل ذلك ينبغى قبل صياغة القوانين التعاونية التعرف بكل دقة على سياسة الحكومة ، ثم صياغة القوانين التعاونية بأسلوب يحتفظ بمرونتها وحيويتها ومواكبتها للمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وعدم اصابتها بالجمود وصولا الى تحقيق الاستقرار التشريعى التعاونى ، وهذا بدوره يتطلب دراسات واسعة وعميقة من فريق من العلماء المتخصصين ... علماء القانون والاجتماع وعلم النفس والسياسة والاقتصاد .

وينبغى أن يكون واضحا أمام التعاونيين أن علماء الاجتماع والتربية والادارة والقانون يجمعون على أن الدستور الجيد لا يضمن رؤساء جمهورية عظام .. وأن القوانين الجيدة لا تنشىء مجتمع أخلاقى عال ..

انما الأمر أولا وأخيرا يرجع الى جهد الدولة حكومة وشعبا فى تربية المجتمع على الأسس الأخلاقية والنظامية والعلمية التى يمكن عن طريقها الارتقاء بالمجتمع الى السلوك الاجتماعى الرفيع ، ومن هذا المنطق وضعت الحركات التعاونية الناجحة فى شتى انحاء العالم شعارا لها « أعدوا التعاونيين قبل انشاء الجمعيات التعاونية » .. فالقوانين التعاونية تنظم العلاقات بين الأعضاء وجمعيتهم .. وبين الجمعية والدولة .. الخ .. ولا يمكن للقوانين ان تصبغ الصفة التعاونية على الأعضاء ، لأن هذه الصفة لا يمكن ان تتحقق الا عن طريق التعليم التعاونى الذى يهتم بالاعداد .. والتربية وغرس العقيدة التعاونية ، وتنمية المهارات والقدرات وفقا لاحتياجات المجتمع التعاونى المتكامل .

كما يجمع علماء التعاون على ان تنظيم الجمعية التعاونية ينبغى أن يأخذ فى الاعتبار المبادىء التعاونية وكافة القواعد التى يتضمنها القانون التعاونى والتى تعتبر من الأساسيات المميزة للشكل البنائى للجمعية ، حيث أن التنظيم العلمى للجمعية هو الاطار العام الذى يتم من خلاله ادارة الجمعية ، ووضع أهدافها موضع التطبيق ، الأمر الذى يتحتم معه أن يتضمن التنظيم توضيح مختلف العلاقات وتحديد الأساليب التى تؤدى بها مختلف أوجه النشاط الذى تقوم به الجمعية ، والأسلوب الأمثل لاتصالات العمل ، بحيث يتحقق التجاوب والتناسق بين مختلف أوجه النشاط ، خاصة وأن هناك من ينظر الى تنظيم الجمعية على أساس أنه جزء من نماذج القيادة التعاونية فى اطار المجتمع الذى تعمل فيه ، وأن فلسفة التعاون وأهدافه وأساليبه وتطبيقاته تؤكد الصلة الوثيقة بين التنظيمات التعاونية والمجتمع الذى تعمل فيه ، ولذلك يهتم التعاون بالأسلوب التنظيمى ، والعمل التنفيذى ، فى اطار التطبيق الادارى وما يتطلبه من اتخاذ قرارات لتدفق العمل فى اتجاهه الصحيح ، ومواجهة ما قد تقابله الجمعية من مشكلات .

ومن أجل تحقيق الأهداف السابقة نقدم هذا المرجع كخطوة على الطريق من أجل بناء حركة تعاونية سليمة . ،،

دكتور كمال حمدى ابو الخير

بسم الله الرحمن الرحيم

المحتـــويات

مدخل إلى التشريع التجاري المصري

التعريف القانونى « للجمعية التعاونية »

The Legal Definition of the Term "Co-operative"

اذا كان من الصعب تحديد تعريف قانونى دقيق للجمعية التعاونية فان مثل هذا التعريف من ناحية اخرى يعتبر ضروريا حتى يمكن التفرقة بوضوح بين « الجمعية التعاونية » وبين سائر انواع التنظيمات الاخرى ، وكذلك يعتبر هذا التعريف ضروريا لاظهار خصائص الجمعية التعاونية المميزة لها ، وبناء على ذلك ينبغى ان يكون التعريف القانونى للجمعية التعاونية من الشمول بحيث تندرج تحته كافة انواع التعاونيات ، ومن التحديد بحيث يستبعد كل تلاعب يؤدى الى استخدام هذا الشكل من التنظيم لأغراض غير تعاونية ٠

The first and most difficult task is to find a precise definition of the term "Co-operative". The purpose of such a definition is to distinguish Co-operative societies clearly from other organizations and to underline its characteristic teatures. Therefore, the legal definition must be wide enough to cover all possible forms of Co-operative societies and strict enough to exclude any misuse of this form of organization for other than Co-operative purposes*.

لكن يجب ايضا الا يثقل التعريف بتفاصيل كثيرة بل يقتصر على الملامح الواقعية والحقيقية والحيوية ٠

The legal definition should not be overloaded with details and should include only the real essential features.

---

* The Legislator and the Co-operatives by Rudolf Reinhardt Vienna 1965 Page 72 - 74.
  Olso : Co-operative Principles and Co-operative law Hans-H. Munkner Marburg 1974 Page 23 and after.

واذا أراد المشرع أن يضع تعريف بهذا الوصف فعليه أن يتناول بالتحليل مبادىء التعاون المتعارف عليها ثم ينتقى منها فقط العناصر التى يرى أنها من الأساسيات المميزة للشكل البنائى للجمعية دون غيرها من التنظيمات ، ثم يضيف الى تلك العناصر المستقاه من المبادىء التعاونيـة القواعد التى لاغنى عنها مما يحتمه قانون الشركات ، والهيئات فيما يتعلق بحماية مصالح الشركاء والاعضاء فى تلك الشركات والهيئات ، ثم يقوم المشرع بعد ذلك بدمج كل هذه العناصر معا ليصوغ منها قانونا للجمعيات التعاونيات فى نمط تنظيمى قابل للتطبيق ٠

ويتحدد البناء التنظيمى الاساسى للجمعية التعاونية على أساس طبيعتها المزدوجة لكيان اجتماعى واقتصادى ، فهى جماعة من افراد (أى جمعية) وهى أيضا مشروع تجارى ، كما يتحدد أيضا بغرضها التعاونى الخاص المتمثل فى النهوض بأعضائها ٠

The baisc organizational structure of a Co-operative society is determined by its double nature as a social and an econcmic entity : a group of persons (asociation) and a enterprise. It is furthermore determined by the specifically Co-operative purpose of member promotion.

وتنشأ معظم الصعوبات التى تواجه المشرع عند صياغة قانون التعاون من ضرورة المواءمة بين عنصرين مختلفين وجمعهما معا فى كيـان الجمعية التعاونية ، وهما عنصر الجمعية وعنصر المشروع التجارى ، ويعانى المشرع صعوبة اخفاء شكل ليس يتناسب فقط مع الطبيعة المزدوجة للجمعية التعاونية ، بل يتيح للجمعية فى الوقت ذاته انه تحقق مبـدأ النهوض بالأعضاء تحقيقا فعالا ٠

Most of the difficulties for the lawmakers when drafting a Co-operative law arise out of the necessity to reconcile the two

different components of the Co-operative society - group and enterprise - with one another, and to give this organization a form which does not only correspond to the requirements determined by its double nature but which enables it to bring about member promotion in the most effective way *

وتراعى العناصر الآتية عند وضع القواعد التى تحكم البناء التنظيمى للجمعية التعاونيـة :

ـ ان الجمعية التعاونيـة مكونة من مجموعة افـراد يجمعهم هـدف اقتصادى واحد على الأقل مع العلم بأن عدد الاعضاء لايقف عند حد بل هو قابل للتغيير باستمرار ٠

— a group of persons with at least one economic interest in common and with variable membership.

ـ ان هدف الجماعة وهدف كل عضو فرد فى الجماعة اشباع الاحتياجات المشتركة بالعمل المشترك القائم على المساعدة المتبادلة ٠

— The aim of the group and of each individual member of the group is to meet the common need by joint action based on mutual assistance.

ـ ان الوسيلة لتحقيق هذا الهدف هو انشاء مشروع مشترك (مشروع تعاونى) ٠

★ يرجـع فى ذلك الى اراء جـورج دراهيم George Draheim وهو عالم المانى تخصص فى دراسـة القوانين التعاونية ومدى قدرتهـا على مسايرة المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة ٠

كما يرجع ايضا الى اراء لامبرت Lambert وغيره من العلماء والتى نشرت فى دورية مكتب العمـل الدولى رقم ٣٦ فى عام ١٩٧١ تحت عنـوان الادارة والانتاجية : Management and Productivity.

— The means to achive this aim is to establish a common enterprise (Co-operative enterprise).

ـ أن الغرض الأساسي لمثل هذا المشروع هو اداء الخدمات التى تؤدى الى النهوض بالوضع الاقتصادى لأعضاء الجماعة (وبتعبير أدق النهوض بالوضع الاقتصادى لاعضاء هذه المشروعات ٠

— The main object of this enterprise is to perform services for the promotion of the economic situation of the members of the group (more precisely: for the economic situation of members' enterprises or households).

ويبين التعريف القانونى للجمعية التعاونية الذى أورده قانون الجمعيات التعاونية الالمانى الصادر عام ١٨٨٩ كيف استطاع المشرع صياغة هذه المميزات ، فتنص المادة الأولى من هذا القانون على أنها « الجمعيات التى عضويتها غير مغلقة والتى هدفها النهوض بأنشطة أعضائها الاقتصادية عن طريق مشروع يدار جماعيا » ٠

"Societies, the membership of which is not closed, which have the object to promote the economic activities of their members by means of a jointly operated enterprise".

وتنص قوانين التعاون الهندية الصادرة فى ١٩٠٤ ، ١٩١٢ ، على أن الجميعة التعاونية هى « جمعية غرضها النهوض بمصالح اعضائها الاقتصادية طبقا لمبادىء التعاون » ٠

★ نرجو التكرم بالرجوع الى توصيات مكتب العمل الدولى تحت رقم ١٢٧ فى عام ١٩٦٦ ٠

ILO Recommendation 127, 1960 para. 12 (1) (a).

★★ يرجع الى قانون التعاون الهندى الصادر فى عام ١٩١٢ ٠

Sec. 4 Co-op. Soc. Act, 1912 India.

"a society which has as its object the promotion of the economic interest of its members in accordance with Co-operative principles".

ومازال هذا التعريف مستخدما حتى الآن فى قوانين التعاون السارية فى الدول الناطقة باللغة الانجليزية فى افريقيا وبعض اقطار آسيا · وهو تعريف ملحوظ فيه مبدأ النهوض بالأعضاء ، ويقول بعض الخبراء مثل « كالفرت(*) Calvert » « وبراهما Brahma » أن هذا التعريف تجنب عمدا الاشارة الى تحديد لمعنى المبادىء التعاونية توخيا للمرونة وافساد المجال للتفسير مع التطورات المرتبطة بتطبيق المبادىء التعاونية ، لكننا نعود فنؤكد ما سبق قوله من أن قانون التعاون لا يصاغ الا بملاحظة مبادىء التعاون التى تلتزم بها الجمعيات التعاونية ·

والواقع أن رواد التشريع التعاونى فى الهند لم يغفلوا عـن النظرة التعاونية الصحيحة ، ويكفى أن نشير الى كيفية معالجتهم للتعامل مع غير الأعضاء ، والتصرف فى الفائض ، كمثال على انهم اهتدوا عند صـياغة القانون بمبادىء التعاون التقليدية Classical كما انهم اشاروا فى ديباجة قانون عام ١٩١٢ الىأن الهدف المتوخى منه هو تشـجيع الادخار والمعاونة المتبادلة بين المزارعين والحرفيين وذوى الموارد المحدودة ·

The object of this legislation was to promote thrift and self-help among agriculturists, artisans, and persons of limited means.

★ يرجع فى ذلك الى هـ· كالفرت فى كتابه بعنوان القانون ومبادىء التعاون :
The Law and Principles of Co-operation, 5th Edition, Calcutta, 1959.
وكذلك الى راوبهاديرك ·ف براهما فى كتابة قانون الجمعيات التعاونية فى الهند وبورما :
The Law of Co-operative Societies in India and Burma, Poona City, 1932 P. 15.

وكان هدفهم الأخير اقامة تعاونيات مستقلة ذاتيا ومعتمدة على نفسها طبقا لنمط روتشديل ورايفيزن ، لكنهم تحت الحاح الظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة فى الهند والتى قد تثبت همم الناس عن الانضمام لجمعيات تعاونية ملحوظ فيها هذا الاستقلال والذاتية ، رأوا أن شيئا من الاشراف والتشجيع الحكومى فى المراحل الأولى من شأنه تعويض السلبية ، ولذلك أنشأت الحكومة ادارة للتعاون تحت اشراف مسجل للتنظيمات التعاونية Registrar of Co-operative Societies.

فلم يكن هدف فكرة الاشراف والرعاية الحكومية التى نشأت حديثا اضافة مبدأ جديد الى المبادىء التعاونية ، بل كانت لخدمة مرحلة انتقالية من السلبية الى الايجابية ، بحيث تستطيع الجمعيات التعاونية فى نهايتها أن تعمل بغير مساعدات أو رعاية حكومية ، ولذا لا مجال للقول بأن الرعاية الحكومية كمرحلة انتقالية تطلب تشكيل جمعيات تعاونية من نوع خاص مخالف للنمط التعاونى المعروف ، واذا كان قانون التعاون الهندى لم ينص صراحة على أن الجمعيات المنشأة طبقا له تماثل لجمعيات روتشديل ورايفيزن فان تلك الحقيقة يمكن استنتاجها من المواد المختلفة التى تحدد العناصر الرئيسية المميزة وهى العضوية المفتوحة وهدف النهوض بالاعضاء ، وكون الجمعية مشروعا ٠

وقد يتساءل الشخص هنا لماذا لم يتضمن التعريف كافة هذه العناصر بدلا من الاقتصار على عنصر واحد وهو النهوض بالأعضاء ، وينطبق هذا بصفة خاصة على عنصر « المشروع » الذى لم يذكر مطلقا فى التعريف القانونى للجمعية التعاونية برغم أهميته الكبرى فى البناء التنظيمى للجمعية، ويتكرر ذلك فى كافة القوانين التعاونية التى صيغت على النمط القائم على التجربة الهندية ٠

ولعل السبب فى اغفال عنصر « المشروع » راجع الى (*) ان معظم التعاونيين التقليديين فى التفكير ينظرون الى المشروع التعاونى على اعتبار أنه يختلف اختلافا كليا عن المشروع التجارى لا من حيث البناء والأهداف فحسب بل من حيث الوظائف الاقتصادية أيضـا ، ولهذا يكنون كراهيـة عميقة لكل المصطلحات التى تفوح منها رائحة العمل التجارى مثل : المدير ، واعضاء مجلس الادارة والمشروع ٠

One reason for the omission of the element "enterprise" may be that many of the traditionally minded Co-operative saw Co-operative business organizations as something basically different from commercial enterprises not only as far as their structure and objectives but also as far as their economic functions are concerned. Accordingly, they had (and sometimes still have) a deep disliking of all terms that "smack of commercial business" 112) like : Manager, Directors and Enterprise.

ولا يعترف بعض الباحثين فى النظرية الاقتصـادية التعاونيـة مثـل املیانوف Emelianoff وروبوتكا Robotka بالجمعية التعاونية بوصفها « مشروعا » بالمعنى الفنى للكلمة لأنها ليست وحدات للكسب بل واسـطة لممارسة الوظائف الاقتصادية ، ولأن العلاقات بين أعضاء الجمعيات تختلف عن العـلاقات بين الشركاء فى المشروعات التجارية ، وعلى العكس فان

★ يرجع فى ذلك الى :
B. J. Surridge and M. Digby : A Manual of Co-operative Law and Practice, 3rd Ed, Cambridge, 1967, P. 132.
وكذلك الى مقـال مرجريت ويجى الذى نشرته فى عام ١٩٢٣ فى الكتـاب السنوى للزراعة تحت عنوان :
Digest of Co-operative Law at Home and Abroad.

بعض الكتاب الآخرين مثل دراهيم (*) Draheim وهنزلر Henzler ينظرون الى اصطلاح « المشروع » نظرة أوسع مدى · ويعتبرون التعاونيات مشروعات من طراز خاص ، وتتفق هذه النظرة مع الفكرة الحديثة التى تعتبر التعاونيات كيانات مستقلة برغم العلاقات الاقتصادية الوثيقة القائمة بينها وبين مشروعات الأعضاء ومن ثم تتحمل المخاطر ·

والواقع ان القدرات الاقتصادية التى يقيمها ويبنيها اعضاء الجمعية التعاونية لاستخدامها فى انتاج الخدمات اللازمة للنهوض بشئونهم هى فى حد ذاتها مشروع لابد من ادارته وتمويله طبقا لطرائق ادارة الاعمال الحديثة ، وهذه النظرة لم تكن منتشرة عندما وضع قانون التعاون الهندى ، ومع ذلك فقد تضمن هذا القانون موادا تشير الى هذه الفكرة مثل الزام الجمعية بمسك دفاتر محاسبية ، واجراء المراجعة السنوية ، وجمع استثمار الأموال ، ويدل ذلك على أن المشرعين كانوا على وعى بضرورة انشاء وادارة وتمويل الجمعية التعاونية كمشروع (**) ·

اما بالنسبة لأقطار افريقيا الناطقة بالفرنسية فقد اتخذت المادة ٢ من قانون التعاون الفرنسى لعام ١٩٥٥ نموذجا للتعريف القانون الذى يطلق عليه « الجمعية التعاونية » بوجه عام ، وفى اعتبار هذه المادة فان « الجمعيات التعاونية والجمعيات الثانوية هى شكل من اشكال جمعيات الأشخاص فى حكم القانون المدنى عضويتها متغيرة ورأس مالها متغير ، وهدفها الأساسى

★ رجاء التكرم بالرجوع الى :

— Are Co-operative Principles still Valid? in : Co-operative Principles in the Modern World by Reinhold Henzler.

وكذلك مؤلف لنفس العالم رينهولد هنزلد بعنوان :

— Co-operative Planning and the Principles of Co-operative in : Fifth International Conference on Co-operative Science, Hamburg 1966.

★★ نرجو التكرم بالرجوع الى :

— The Economics of Co-operative Enterprise by F. C. Helm University of London 1968 P. 20.

أن تكون – بغير اعتبار للربح – وسيلة اعضائها لتنفيذ وظائف اقتصادية معينة باحتياجات الأعضاء ، ولا يجوز للجمعيات التعاونية العمل بالأنشطة الرئيسية او السياسية » ٠

"Co-operative societies and secondary societies are a special form of societies of persons under civil law variable membership and variable capital. Their main object is to be - without a view to profit - the agent of their members for the execution of certain economic functions which satisfy the interests of the members.

ويتضمن هذا النص العناصر الأساسية للبنيان التنظيمى للتعاونيات ، وهـــو يتفق مــع الفكر والنظام القــانونى الفرنسى الذى يعتبر الجمعيات التعاونية شكلا خاصا من الشركات يتميز بأن العضوية متغيرة ورأس المال متغير بالتالى ، ويترك لها الخيار بهذه الصفة أن تندرج تحت القانون المدنى أو القانون التجارى ٠

In France Co-Operative societies are considered to be in their basic legal structure a special form of a company with variable capital and are - in theory - free to choose their legal form under civil or commercial law 123).

أما النص على منع التعاونيات(*) من ممارسة النشاط السياسى أو الدينى فقد أدخل تبعا للظروف التى كانت سائدة عام ١٩٥٥ والتى كانت تتطلب حياد الجمعيات التعاونية ٠

★ يرجع الى :
Décret No. 55 - 184 du 2 février 1955 portant statut de la cooperation dans les territoires relevant du ministre de la Franc d'outre-mer.

The Clause providing that Co-operative societies may not be engaged in political or religious activities was specially devised for the Franh Co-operative Societies Decree of 1955.

واضافت الكاميرون (**) الى تعريف الجمعية التعاونية امكان حصولها على معونة مالية من الحكومة او الهيئات الأخرى ، وجواز اعفائها من الضرائب ، ولا شك ان المعونات المالية والامتيازات الضريبية ليست مما يميز الجمعيات التعاونية بحيث تعتبر عناصر تضاف الى التعريف القانونى ، لكنها تعبير عن سياسة الحكومة فى رعاية الجمعيات ، ويحسن أن يقتصر التعبير عنه فى شكل اعلان سياسة ، او فى مادة خاصة من القانون بدلا من النص عليه فى التعريف القانونى ·

ويورد القانون التونسى (***) تعريفا قانونيا للجمعية التعاونية به تفاصيل اكثر مما ينبغى حيث يتناول هذا التعريف الأهداف المفترضة أن تسعى الى تحقيقها الجمعيات ، والاجراءات التى تسير بموجبها فى عملياتها، ومكانة الجمعيات فى الاقتصاد القومى ، اى أن المشرع يتناول سياسات ومبادىء وممارسات التعاون الى جانب البنيان التنظيمى التعاونى ، وعليه فان التعريف يصبح بلاشك مثقلا بالتفاصيل ، هذا الى أن الاستطراد الى النص على عناصر تفصيلية يعوق او قد يمنع السياسات والممارسات وهذا امر غير مرغوب ، لأن التغيير قد يصبح ضروريا لمواجهة التغيير فى الظروف ·

There is the disadvantage that the detailed legal definition may impede or even prevent changes in policies and practices which may become necssary to cope with changing needs and circumstances.

★★ الكاميرون : يرجع الى القانون التعاونى الذى اصدرته الكاميرون فى ٦ ديسمبر ١٩٦٩ ·
★★★ تونس : يرجع الى القانون الصادر فى ١٩ يناير ١٩٦٧ ·

ويتضح مما تقدم انه من المنطقى والمعقول اقتراح ما يلى :

– يجب أن يرد تحديد دور التعاونيات فى الاقتصاد القومى وموقف الحكومة منها فى شكل بيان حكومى وليس فى التعريف القانونى ·

— The definition of the role of Co-operative societies in the national economy and of the attitude of government towards Co-operatives should be given in a government policy statement.

– ينص على المبادىء التعاونية التى يقوم عليها التشريع التعاونى فى ديباجة القانون ·

— The definition of the Co-operative principles underlying the Co-operative law should be stated in a preamble to the Act.

– يقتصر تعريف « الجمعية التعاونية » على طائفة من الصفات المميزة التى لها تاثير مباشر على بنيان التعاونيـات التنظيمى ، وينص عليـه فى القانون ·

وبذلك تظهر طبيعة كل طائفة من طوائف القواعد الثلاثة :

— The difinition of the term "Co-operative society", reduced to a selection of characteristics which have a direct influence on the organizational structure of Co-operative societies should be laid down in the Act.

In this way the different nature of the three categories of rules could be underlined.

Art. 2, 3, Décret No. 60 - 177 MER du 20 mai 1960 portant statut de la co-operation a u Sénégal.

ـ فبيان السياسة عبارة عن قرارات تتناول الاجراءات التى تتخذ فى المستقبل والتى تعتبر مطلوبة وملائمة للظروف السائدة من أجـل تحقيق اهداف معينة ، وهى بهذه الصفة عرضة للتغير من وقت لآخر ٠

— Policy Statements which are decisions of future measures and priorities that are deemed suitable under prevailing conditions to reach certain objectives and which, accordingly, are subject to changes from time to time.

ـ والمبادىء التعاونية هى افكار مجردة لا تتاثر بالزمن ولا بالظروف ولا تتبدل والا استتبع بتبديلها اثارا خطيرة على الفكرة الاساسية ذاتها ٠

— Co-operative Principles which - as a system of abstract ideas - are independent of time and circumstances and cannot be modified without serious effects on the practicability of the the entire concept.

ـ وقانون التعاون من حيث انه مجموعة من الأحكام تنفذ المبـادىء التعاونية بموجبها تحت الظروف السائد وطبقا لسياسة الحكومة الخاصة بالتنمية التعاونية ٠

— Co-operative law being a set of provisions according to which Co-operative principles shall be put into practice under prevailing conditions and in line with the government policy concerning Co-operative development *.

★ يرجع الى :
Co-operative and the law in East Africa, by J.P.W.B. Mc-Auslan Uppsala 1970.

Bakken, Henry. : Basic Concepts, Principles and Practices of Cooperation, Mimir Publishers Inc., Madison, Wisconsin, 1963.

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن هناك مبادىء هامة ، أو معانى أساسية ينبغى أن تتضمنها كافة التشريعات التعاونية ، ويكون لهذه المبادىء أو هذه المعانى أثرها على صياغة التشريعات التعاونيــة ، وسـنحاول فى الصفحات التالية أن نسوق المعانى التى تتضمنها بعض هذه المبادىء ، كمبدأ المساعدة الذاتية ، ومبدأ النهوض بالأعضاء ، ومبدأ الكفاءة الاقتصادية ، ومبدأ الانضمام الاختيارى ، ليتعرف المهتمين بالدراسات التعاونيــة على الثورة التشريعية التعاونية المعاصرة ، آملين من وراء ذلك أن يهتم المشرع التعاونى المصرى بكافة الأبعاد التى ينبغى دراستها قبل استصدار التشريع التعاونى حتى يحظى المجتمع المصرى بتشريعات تعاونية مستقرة ٠

مبدأ المساعدة الذاتية : Principle of Self-help

أ) معنى هذا المبدأ :

يعنى مبدأ المساعدة الذاتية أن يقوم أعضاء الجمعية التعاونية بالتضامن وانفسهم بانتاج الخدمات التى يحتاجون اليها ويستخدمونها للنهوض بشئونهم ، ومن ثم يجب على كل عضو أن يلتزم بأفعال معينة يؤديها للنهوض بمصالحه الاقتصادية ، وهى (*) :

- أن يلتزم بمسئوليات والتزامات العضوية ·

- أن يشارك فى ادارة المشروع التعاونى والاشراف عليه اما بنفسه أو من خلال المندوبين المنتخبين ·

- أن يستخدم الخدمات التى ينتجها المشروع التعاونى والتسهيلات التى يتيحها ·

ويجب أن يعى الاعضاء صفتهم المزدوجة كشركاء مالكين للمشروع التعاونى الذى اقاموه بانفسهم ، وذلك عن طريق مساهمتهم فى اداء الخدمات التى يستعملونها هم انفسهم كأعضاء من ناحية وايضا كمتعاملين وعملاء لهذا المشروع التعاونى من ناحية اخرى ، ويمثل هذا الوعى يستطيع الاعضاء فهم مسالة النهوض بالاعضاء عن طريق المساعدة الذاتية ، لان دعم الاعضاء للمشروع التعاونى يتيح لهذا المشروع أن يدعم مشروعات الاعضاء أو اسرهم ·

* Dubhashi, P. R. : Principles and Philosophy of Co-operation, Vaikunth Mehta National Institute of Co-operative Management, Poona, 1970.

ب) اثر هذا المبدأ على التشريع التعاونى :

تعتبر مسـاهمة ومشاركة اعضـاء الجمعية التعاونية بشكل شخصى نشط وفعال امر بالغ الاهمية ، ويستطيع المشرعون تحقيق ذلك بأن يجعلوا كافة حقوق العضوية مرتبطة بشخص العضو وليس بمقدار مساهمته فى رأس المال ، لكن رأس المال عنصر هام لا تستغنى عنه الجمعية ، ولذا ينبغى حفز الاعضاء على المساهمة بأموالهم وتشترط معظم التشريعات التعاونية على من يريد الانضمام لعضوية الجمعية أن يساهم فى رأس المال ، ولا تسمح لغير العضو بشراء اسهم رأس مال الجمعية وبذلك تربط بين حقوق العضوية وبين شخص العضو ، كما تحفز العضو على المسـاهمة بمزيد من أموال رأس مال الجمعية ، ويلاحظ أن الشخص لا يكتسب العضوية الا اذا استوفى الحد الادنى المطلوب ويصبح عندئذ كامل العضوية ويحق له التمتع بكل الحقوق ولا تزيد حقوق عضو عن عضو آخر اذا ساهم فى رأس المال باكثر من الحد الادنى المشترط .

وترد على هذه القواعد بعض الاستثناءات التى تسمح بها تشريعات معينة ، فتجيز بعض القوانين التعاونية لغير الاعضاء أن يساهموا فى رأس المال (لا سيما الحكومة) ، كما تسمح بعض القوانين بألا يساهم الاعضاء فى رأس مال الجمعية لكنها تشترط فى هذه الحالة أن يودع العضو مدخرات معينة لدى الجمعية ويسرى هذا الاجراء بصفة خاصة فيما يتعلق بجمعيات الائتمان (*) .

وحينما لا يستطيع الاعضاء المساهمة بمالهم فى رأس المال مشروعهم التعاونى يمكنهم ابداء استعدادهم لمساعدة انفسهم بتحمل التزام شخصى بديون الجمعية ، وقد يضاف هذا الضمان المحدود احيانا وغير المحدود احيانا أخرى الى الالتزام بالمساهمة النقدية فى رأس المال ، فتزداد بذلك

---

* Model Co-operative Societies Bill, 1957, India.

ضمانات الجمعية ازاء الدائنين وتزداد بذلك قدرتها على الحصول على الائتمان الضرورى للجمعيات التعاونية حيث انها تبدأ اعمالها برأس مال متواضع نسبيا ٠

ويلاحظ ان ضمان الاعضاء لديون الجمعية التزام اجبارى يحتمه التشريع فى بلدان افريقيا الناطقة بالفرنسية وكذلك فى المانيـا (*) ، لكنه غير اجبارى فى بلدان افريقيا الاخرى الناطقة بالانجليزية ٠

ولزيادة الرابطة بين العضو والجمعية تشترط التشريعات التعاونية أن يمارس العضو بشخصه حقه فى المشاركة فى اتخاذ القرارات وفى ادارة الجمعية ورقابتها ، وتطبيقها لذلك لا يجوز التصويت بالتوكيل فى الجمعيات الاساسية كقاعدة عامة ، والاستثناء الوحيد هنا ينصب على الاعضاء الذين لا يمكنهم حضور الاجتماعات بسبب عدم توافر وسائل الانتقال أو ارتفاع اجور السفر بالقدر الذى ينوء به العضو ، فيجوز عندئذ له توكيل عضو آخر للتصويت نيابة عنه ، ويشترط عندئذ الا يمثل العضو الا عضواً واحداً فلا يجوز ان يصوت بالتوكيل نيابة عن اكثر من عضو آخر واحد حتى لا يتسع الاستثناء ويساء استخدامه ٠

ويعتبر اشـتراك العضـو فى اجتماعات الجمعية العموميـة عنصراً اساسيا (*) وضروريا ، لان طبيعة الاعضاء المزدوجة كاصحاب المشروع

★ نرجـو التكرم بالرجـوع الى قانون التعاون الالمـانى الجـديد الصادر فى عام ١٩٧٣

E.G. Sec. 9 Co-op. Soc. Regulations, 1968, Ghana; Sec, 14 Coop. Soc. Rules, 1956, Eastern Nigeria; Sec. 24 Co-op. sic. Rules, 1969, Kenya; Sec. 101 (1) Co-op. Soc. Act, 1970, Zambia; Art. 20 (5) Law on the Basic Regulations for Co-operatives in Indonesia, 1967; see : Reingardt (2) op. cit., P. 63.

E.G. Art. 33, Loi 69/7/COR du 6 décembre 1969 portabt de la coopération, Cameroon; Art. 19, décret No. 70 - 168/COR du 17 aout Cameroon; see also the new German Co-op. Soc. Act, 1973, Sec. 43 (5).

التعاونى وعملائه فى الوقت ذاته تمكنهم من معرفة وسائل خدمة مصالحهم اكثر من أى انسان آخر ، ولهذا السبب ايضا تنهض الجمعية العمومية بوظيفة هامة فى الجمعية العمومية كأعلى سلطة فيها ولها الكلمة العليا والاخيرة فى كافة شئون الجمعية ، ذات الاهمية العامة ٠

ويؤكد مبدأ المساعدة الذاتية فى شكل الادارة الذاتية انه لا يجوز لغير الاعضاء ان ينتخبوا لشغل مراكز العضوية فى مجالس الادارة ٠

ويعترض البعض احيانا على ما يقال من أن الاعضاء هم اصلح من يضطلع بأعباء الادارة فى الجمعية ، خاصة حين تتطور المشروعات التعاونية الى مشروعات معقدة تتعامل فى فروع متعددة من الاعمال ، ويعمد التشريع فى مثل هذه الاحوال الى السماح للاعضاء بتفويض بعض سلطاتهم لمديرين مؤهلين يعينون لادارة المشروع التعاونى نيابة عن الاعضاء وتحت اشرافهم ورقابتهم ، ولا يعنى مبدأ المساعدة الذاتية انه يتحتم على الاعضاء أن يؤدوا كل شىء بأيديهم ، بل يحتاج فى مرحلة متقدمة وفى ظل الاقتصاد التنافسى الشديد الى انماط اخرى من العمل تضمن للمشروع التعاونى نجاحه المنشود ، ويعترف التشريع التعاونى الجيد بهذا الوضع ويسمح للاعضاء باستخدام مديرين محترفين مدربين جيدا ومتفرغين للعمل يفوضونهم بالسلطات اللازمة للادارة ، لكن التشريع يفرض احكاما تحدد بوضوح واجبات ومسئوليات المديرين وتلزمهم بأن يراعوا دائما مبدأ النهوض بالاعضاء وتضع الضمانات الواقعية لذلك ، مثل حق الجمعية العمومية فى عزل عضو مجلس الادارة أو المدير دون اخطار أو ابداء الاسباب ، ومثل مراجعة حسابات وأعمال الجمعية مراجعة شاملة بمعرفة مراجعين تعاونيين متخصصين ٠

ولن ينجح مبدأ المساعدة الذاتية وبالتالى لن تنجح الجمعيات التعاونية الا اذا التزم الاعضاء بوظيفتهم المزدوجة كأصحاب مشروع

وعملاء (*) ايضا ، وان يدوم هذا الالتزام ويستمر ولا يفتر بعد أن تمضى موجة الحماس الاولى عند انشاء الجمعية ، ويجب الا يترك هذا الالتزام لرغبة الاعضاء وعزيمتهم فحسب ، بل ينبغى أن يتدخل التشريع ويحوله الى التزام قانون أو يسمح للجمعيات التعاونية بأن تنص عليه فى لوائحها الداخلية ، وعلى العموم فقد أصبح من المبادىء المعترف بها أن يلتزم الاعضاء باستخدام خدمات وتسهيلات الجمعية التعاونية فى جميع معاملاتهم أو جزء منها على الاقل ، ويجيز القانون التعاونى ايضا أن ينص على الالتزام فى شكل عقود فردية بين الاعضاء والجمعية ٠

وبزدة فى ضمان ارساء هذا المبدأ يفرض التشريع أو تفرض اللوائح الدخالية عقوبات على مخالفته (**) مثل دفع غرامات أو الفصل من العضوية ٠

ويقبل العضو اختيارا عند انضمامه لعضوية الجمعية أن يستخدم المشروع التعاونى ويتعامل معه ، وهذا نوع من التقييد الطوعى لحرية العضو يقبله اختيارا لتدعيم الكفاية الاقتصادية للمشروع التعاونى ، وهو فى الحقيقة قيد لصالح العضو الذى تزداد استفادته من المشروع التعاونى كلما قوى وتدعم ، لكن اذا منحت الجمعيات التعاونية احتكارا على انواع معينة من السلع ، فان الموقف يتغير ويصبح العضو ملزما بالتعامل مع الجمعية اذ لا سبيل سواها للحصول على السلع المحتكرة ، وعندئذ لا مجال الحديث عن القيد الاختيارى المشار اليه ٠

ويضع التشريع كقاعدة عامة قيودا على التعامل مع غير الاعضاء الا فى حالات استثنائية مثل الرغبة فى اجتذاب اعضاء جدد من أجل

---

* See : Sec. 13 of the Model Co-operative Societies Ordinance, Colonial office, by Surridge and Digby, Great Britain, 1946.

**E.G. Sec. 47 (1) Co-op. Soc. Act, 1968, Tanzania; Sec. 31 Co-op. Soc. Act, 1966; Kenya; Sec. 32 Co-op. Soc. Act, 1970, Uganda.

التشـغيل الكـامل لقدرات المشروع التعـاونى اى ان مقومات وخدمـات وتسهيلات المشروع التعاونى تقتصر على الاعضاء كمبدا اساسى لانهم هم الذين اقاموا المشروع ، لكن التشريع لا يغفل تمهيد السبيل امام الجمهور للانضمام الى الجمعية التعاونية اعمالا لمبدا العضوية المفتوحة ، فيسمح للجميعة بالتعامل مع غير الاعضـاء ليحسوا بمزايا التعاون ومن ثم يقبلون على الانضمام للجمعيات التعاونية او تاسيس جمعيات جديدة ٠

فالمبدا الاساسى اذن هو ان يقتصر الانتفاع بالمشروع التعاونى على اعضائه الذين شاركو باموالهم فيه والذين هم على استعداد للتعامل معه والالتزام بذلك ويستثنى القانون فى بعض البلاد الحكومة من هذا المبدا ويسمح لها بان تساهم فى راس المال وفى صنع القرار ، ويرى البعض ان هذا الاستثناء لا يتمشى مع المبادىء التعاونية ولا يسمحون به الا كاجراء مؤقت الى ان يصبح الاعضاء بعد مرور فترة فى موقف يمكنهم من القيام بكامل مسئولياتهم وعندئذ يجب على الحكومة ان تنسحب ٠

مبدا النهوض بالاعضاء : Member Promotion

١) معنى هذا المبدا :

تقوم الجمعيات التعاونية لتحقق هدفا اساسيا هو النهوض بالاعضاء فى نشاطهم وفى علاقاتهم الاقتصادية ويتخذ مبدا النهوض بالاعضاء مظاهر شتى مثل :

- تسهيل بيع منتجات الاعضاء ٠
- توفير مقومات التخزين
- تهيئة وسائل النقل
- توريد المهمات والسلع لمشروعات الاعضاء او اسرهم ٠
- تمثيل الاعضاء ومصالحهم على مستوى تجارة الجملة ٠

ـ تنظيم دورات تدريبية للاعضاء ـ الى غير ذلك من المظاهر ·

وفى جميع الاحوال يكون النهوض بالاعضاء عن طريق انتفاعهم بخدمات الجمعية والمشروع التعاونى ، أما توزيع المزايا النقدية (مثل الارباح والعائد) فيأتى فى مرتبة ثانوية من حيث الاهمية ·

ويترك للمديرين فى المشروع التعاونى اتخاذ القرارات فيما يتعلق بالنهوض بالاعضاء وهو كما سبق القول الهدف الاساسى من المشروع ، ولهذا السبب تختلف سياسة المشروع التعاونى عن سياسة المشروع التجارى فلا تقاس كفاءة المشروع التعاونى بمقدار الكسب المالى فى نهاية السنة المالية فقط ، بل بمقدار فاعليته فى النهوض بشئون أعضائه والخدمات التى يقدمها لهم ، وربما لا يمكن تحقيق التنمية المطلوبة لشئون الاعضاء فى كثير من الاحوال الا على حساب الكسب المادى ، وهذا سبب آخر يفسر لماذا لا يمكن معرفة كفاءة المشروع التعاونى بقراءة ميزانيته العمومية · ولا يستطيع المشروع التعاونى تقديم خدمات للاعضاء والنهوض بهم الا اذا كان قويا ، ولذا يجب على أعضاء مجلس ادارة المشروع التعاونى العمل على توازن سليم بين التركيز على كفاءة المشروع التعاونى عن الوجهة الاقتصادية وبين اداء المشروع للخدمات والنهوض بالاعضاء ، ويجب على مجلس الادارة أن يدير شئون المشروع التعاونى بطريقة تضمن تمتع الاعضاء الحاليين والمستقبلين باقصى ما يمكن من الخدمات دون الاضرار باستقرار المشروع التعاونى ماليا وبقدرته على المنافسه ·

ب) اثر هذا المبدا على التشريع التعاونى :

تؤكد معظم التشريعات التعاونية على النهوض بالاعضاء كمهمة اصلية واساسية يضطلع بها المشروع التعاونى ، ولذا تشير التشريعات التعاونية عند ذكر التعريف التعاونى للجمعية كلمة « للجمعيات الصالحة للتسجيل » ومن ثم يقتصر الاعتراف بالشكل القانونى للجميات التعاونية على تلك الجمعيات التى تطبق هذا المبدا وتراعى تنمية الاعضاء والنهوض

يوم ، وتذهب التشريعات التعاونية الى ضمان عدم انحراف الجمعيات فيما بعد عن هذا المبدأ ، فخشية ان تعال ممثلا مع غير الأعضاء بصفة اساسية فى القوانين واللوائح الداخلية للتعاونيات تتضمن احكاما تسمح باجراء تحقيق بناء على طلب مجموعة من الاعضاء ويقوم بالتحقيق المراجعون التعاونيون او الادارة القائمة على تسجيل الجمعيات التعاونية ، ويجيز القانون شطب تسجيل الجمعية التى يثبت عليها انها انحرفت عن هدف التعاونى الأساسى ولم تعد تهتم بالنهوض بشئون اعضائها ، ولكن على المشرع من ناحية اخرى ان يضع فى القانون الاحكام الكفيلة بان تضمن تكوين المشروع التعاونى بطريقة تمكنه من تادية الخدمات التنموية بشكل فعال ، ومن امثال هذه الاحكام ما يلى (*) :

ـ الاحكـام القـانونية التى تنص على الامور الهامة التى يجب ان تتضمنها اللوائح الداخلية فى الجمعيات التعاونية ·

الزام كل جمعية تعاونية بتقديم لائحتها الداخلية وكل تعديلات لها على الادارة المكلفة بتسجيل الجمعيات للموافقة عليها ، ويحق لهذه الادارة رفض اللائحة او تعديلاتها اذا لم تكن متفقة مع القانون ·

ـ قواعد قانونية تسـمح لاعضـاء الجمعيات العمومية والمجالس المنتخبة بتفويض سلطات معينة الى المديرين المحترفين ·

ـ احكام قانونية تلزم كل جمعية تعاونية بمسك حسـابات ودفاتر شانها فى ذلك شان اى منشاة اخرى ·

ـ احكام قانونية تضمن تدعيم الاساس المالى وبناء قاعدة مالية قوية وسليمة للمشروع التعاونى وتلزم كل جمعية تعاونية بتمويل نسبة معينة من فائضها السنوى الى المال الاحتياطى ·

---

* Cf. Sec. 7 Co-op. Soc. Rules, 1969, Kenya; Sec. 4 Co-op. Soc. Regulations, 1968, Ghana; Sec. 6 Co-op. Soc. Regulations, 1971, Uganda; Sec. 8 Co-op. Soc. Rules, 1968, Tanzania.

وعلى المشرعين أن يضمنوا الزام ادارة المشروع التعاونى باحترام واجبها الاساسى فى النهوض بالاعضاء عند اتخاذ أى قرار أو تصرف ، ومن التدابير المؤدية الى ذلك قصر مناصب عضوية مجالس الادارة على أعضاء الجمعيات دون غيرهم ، فالمفروض أن أعضاء مجلس الادارة المنتخبين من بين أعضاء الجمعية هم أعلم بحاجات الاعضاء (وهى احتياجاتهم الشخصية أيضا) وهم بالتالى اقدر على تحقيقها ، وعلى أن يولوا الاولوية المطلقة للنهوض بالاعضاء وتنمية شئونهم ، ومن التدابير الاخرى فى هذا الصدد الاحتفاظ للجمعية العمومية وحدها بحق اتخاذ القرارا فى الامور الهامة وبالسلطات العليا فى شئون الجمعية مثل :

- وضع اللائحة الداخلية وتعديلها ٠

- تعيين وعزل شاغلى المناصب الرئيسية

- التصرف فى العوائد الاقتصادية الناتجة عن عمليات الجمعية التعاونية ، ويمنع القانون تفويض هذه السلطات ويحصرها فى الجمعية التعاونية للاعضاء كى تظل على مكانتها كسلطة عليا فى الجمعية التعاونية ، ويجيز القانون عزل عضو مجلس ادارة الجمعية الذى يخالف مبدأ النهوض بالاعضاء فى أى وقت وتصدر الجمعية التعاونية قرار العزل دون حاجة لذكر الاسباب ٠

وتدعيما لمبدأ النهوض بمصالح الاعضاء يقضى القانون بأن كل تعديل فى اللائحة الداخلية يتناول الاحكام الخاصة برفض الجمعية أو بزيادة المساهمة فى رأس المال يجب عرضه على الجمعية العمومية للبت فيه ، كما ينص القانون على أن أعضاء الجمعية التعاونية ممثلين فى الجمعية وهم وحدهم الذين يحق لهم التصرف فى فائض الجمعية السنوى وتحويل جزء منه الى الاحتياطى الاختيارى الذى يستثمر المشروع التعاونى ٠

وتنص بعض التشريعات التعاونية ـ لا سيما فى اقطار افريقيا وآسيا على ان تشترك الادارات الحكومية المختصة مع اعضاء الجمعيات التعاونية فى مزاولة تلك الحقوق والسلطات التى تقصرها التشريعات التعاونية الاخرى عادة على الاعضاء مجتمعين فى هيئة جمعية عمومية ، وتهدف قوانين تلك البلاد من وراء ذلك تصحيح اى انحراف فى ممارسة الحقوق او السير بها فى اتجاه يخالف المبادىء التعاونية السليمة • ويمكن اشتراك الحكومة بان تلتزم الجمعيات التعاونية بعرض قرارات جمعياتها العمومية على الادارة الحكومية المختصة للنظر فى اقرارها ، ويعترض البعض على هذا الاجراء لانه يجعل سلطة الاعضاء ممثلين فى جمعيتهم العمومية سلطة صورية غير حقيقية ويزداد الامر سوءا وتسلب حقوق الاعضاء وسلطاتهم سلبا كاملا اذا اسندت التشريعات التعاونية للادارات الحكومية حق اتخاذ القرارات بنفسها وبمبادأة منها ، اذ يعنى ذلك ان الاعضاء لن يستطيعوا ممارسة حق الادارة والاشراف المخول لهم بموجب المبادىء التعاونية الاصلية •

واخيرا فانه اذا تحول غرض الجمعية التعاونية من النهوض بالاعضاء الى تحقيق اهداف اخرى (مثل النهوض بالمصالح القومية) فمعنى ذلك انهيار الضوابط القانونية السابق الاشارة اليها لعدم جدواها فى ضمان مراعاة الالتزام بالاهداف الجديدة •

★ يرجع الى القوانين التعاونية التى تنظم الحركات التعاونية فى هذه الدول والتى منها مثلا القانون التعاونى فى كينيا الصادر عام ١٩٦٦، واللوائح الداخلية الصادرة فى عام ١٩٦٩ وكذلك القانون التعاونى فى اوغندا الصادر فى عام ١٩٧١ وفى تنزانيا الصادر فى عام ١٩٦٨ وكذلك الكاميرون ومدغشقر •

الكفاءة الاقتصادية : Economic Efficiency

١) معنى هذا المبدأ :

تتألف العناصر الأساسية التى تقوم عليها أى جمعية تعاونية من جماعة متعاونة ومن مشروع تعاونى ، ويرتبط العنصران ارتباطا وثيقا برباط من الهدف الخاص الذى يتوخاه المشروع التعاونى الا وهو الالتزام بتنمية مصالح الأعضاء الاقتصادية سواء فيما يتعلق بمصالح مشروعات هؤلاء الأعضاء او بمصالح اسرهم ٠

وتقوم الجمعيات التعاونية لتؤدى وظائف اقتصادية محددة نيابة (*) عن اعضائها ، اذ يفترض أن المشروع التعاونى اقدر على تادية هذه الوظائف بطريقة اقتصادية من المشروعات الخاصة او من الأعضاء كل منهم على انفراد ٠

وقد أساء كثير من التعاونيين فهم عنصر « المشروع التعاونى » لمدة طويلة ، وحاول التعاونيون التقليديون التفرقة بين الخدمات التعاونية والمعاملات التجارية لا من حيث الأهداف فحسب بل من حيث الأداء الفنى ايضا ، وقالوا ان طرق الادارة الحديثة كما يطبقها المديرون المحترفون لا تتمشى مع ديوقراطية الادارة والرقابة فى الجمعيات التعاونية ، ويقوم هذا الاتجاه على أساس الخبرة المستقاة منذ ايام التطور التعاونى المبكر حين سادت المنشآت التعاونية الصغيرة التى تولى ادارتها مديرون غير محترفين يعتمدون على حسن التصرف والمهارات العلمية اكثر من اعتمادهم على مبادىء الادارة العلمية ، لكن هذا الموقف لا يأخذ فى الاعتبار أن المشروع التعاونى أن يمارس وظائف اقتصادية تماثل وظائف المنشآت الفردية ،

* See : Report on the Second Ad Hoc Consultation on Agricultural Co-operatives and other Farmers, Associations. FAO, Rome 1970.
Also : The Nature of Co-operative Principles by W. P. Watkins, Co-operative Union Ltd, 1967.

كما لا ياخذ فى الحسبان ان المشروع التعاونى لا يجرى الا جزءا من معاملاته مع اعضائه ووحداتهم طبقا لمبدأ النهوض بالأعضاء ، بينما تمارس كثيرا من المعاملات من خلال المنشآت الخاصة والوكالات الحكومية مثل مجالس التسويق وغيرها ، ومن ناحية اخرى فان المعاملات سواء مع الأعضاء أو مع المشروعات التعاونية الأخرى ، تتطلب من المشروع التعاونى أن يتصرف كأى منشأة تجارية ، أى يجب أن يبذل كل جهد لتخفيض التكاليف والنفقات الثابتة والمخاطر الى أدنى حد ممكن ، والواقع أن المعاملات التى تجريها المشروعات التعاونية نيابة عن أعضائها ولمصلحتهم وتفهمهم يجب أن تتم بطريقة تماثل الطرق التى تتبعها المنشآت الخاصة فى معاملاتها ، لأن مبادىء ادارة الاعمال تحكم الكفاءة الاقتصادية سواء فى المشروعات التعاونية أو المشروعات الخاصة ، وهذه حقيقة أثبتتها بحوث الباحثين التعاونيين أنفسهم واصبحت تلقى قبولا متزايدا لدى التعاونيين المعاصرين ٠

وتمثل المشكلات المتصلة بكفاءة الجمعيات محورا هاما من المحاور التى (*) تدور حولها البحوث التعاونية فى الآونة الحاضرة لاسيما فى البلاد النامية حيث تكرر فشل الجمعيات التعاونية فى تحقيق الآمال التى عقدتها عليها الحكومات حين أولتها رعايتها وشجعت تطورها ونموها ومنحتها مبالغ طائلة من الأموال العامة ، كما خيبت أيضا آمال الأعضاء الذين اهتموا بمزايا العمل التعاونى وبنوا عليه توقعات أكبر كثيرا مما تسمح به الظروف المهيأة لنجاح هذا العمل التعاونى ٠

ويهتم الباحثون فى البلاد الصناعية المتقدمة بمشكلات الكفاءة التعاونية مدفوعين أساسا بفكرة أن الجمعيات التعاونية لا تستطيع البقاء

---

* See : Imperatives for the Operational Efficiency of Agricultural Co-operatives in Developing Countries, published by FAO 1974.

Also : How to Measure the Efficiency of Agricultural Co-operatives in Developing countries, Marburg 1971.

فى مجتمع اقتصادى تشتد فيه المنافسة الا اذا تمتعت بدرجة عالية جدا من الكفاءة الاقتصادية ·

وحين اجتمع الخبراء فى الاجتماع الثانى الاستشارى المتخصص الذى عقد فى نيروبى عام ١٩٦٩ لدراسة التعاونيات الزراعية وجمعيات الزراعة الأخرى اعربوا عن رأيهم من ان كفاءة التعاونيات يجب أن تقاس بنسبة التكلفة الى العائد لا تتفق مع الخدمات التعاونية التى يؤديها المشروع التعاونى لترقية شئون الاعضاء والنهوض بهم وبمشروعاتهم واسرهم ، لأن هذه الخدمات قد لا يمكن اداؤها على الوجه المرضى وباكفا صورة الا اذا تخلى المشروع التعاونى عن محاولة تحقيق اكبر عائد ممكن ، ولذا يقال ان معادلة نسبة التكلفة الى العائد لا تصلح مقياسا لكفاءة الجمعية التعاونية ، وبدلا من ذلك تقاس كفاءة الجمعية التعاونية بمقدار نجاحها فى النهوض بالأعضاء ، وفائدة التعريف الأخير لكفاءة الجمعية التعاونية انه لا يأخذ فى الحسبان النتائج الاقتصادية البحته وحدها بل يدخل فى الاعتبار أيضا الخدمات التى تقدمها الجمعية لانماء مصالح اعضائها والنهوض بهم واعمالها فى المجال الاقتصادى الاجتماعى مثل الخدمات الاستشارية ، وتعليم وتدريب اعضائها ، ولابد للجمعية التعاونية أن تنفق فى سبيل تقديم هذه الخدمات مما يحملها تكاليف ليس لها عائد مباشر (فورى) يظهر فى الميزانية العمومية ·

واقترح ويدستراند (*) فى بحثه عن « مشكلات كفاءة الاداء فى التعاونيات » اقامة نوع من التفرقة بين « فاعلية الجمعية التعاونية » و « كفاءة المشروع التعاونى ، فيستخدم اصطلاح « الفاعلية » لبيان مدى تحقيق الجمعية التعاونية لأهدافها ، وطبقا لهذا المعنى تعتبر الجمعية التعاونية فعالة اذا استطاعت تحقيق اهدافها العامة اى الأهداف المحددة

* See : Problems of Efficiency in the Performance of Cooperatives by Carl Gosta Widstrand.
Also : African Co-operative and Efficiency, Uppsala : The Scandinavian Institute of African Studies, 1972.

للتعاونيات فى البلاد التى تعمل فيها (وهو ما يعبر عنه بالفاعلية الخارجية) واذا استخدمت موارد الانتاج لتحقيق الأهداف المحددة لها داخليا أى الاهداف التى وضعها أعضاء الجمعية ومجلس الادارة والمديرون وغيرهم (وهو ما يعرف بالفاعلية الداخلية) •

وعندما يستخدم اصطلاح « الفاعلية » بهذا المعنى يقتصر استخدام كلمة « الكفاءة » على بيان وضع آخر مختلف ، ويقول ويدستراند أن « الكفاءة » هى العلاقة بين النتائج أو المنجزات وبين التكلفة أى التضحيات المطلوبة لتحقيق تلك النتائج والمنجزات ، أو بعبارة أخرى هى مقدار الجهد منسوبا الى التكاليف ، وفى هذا الصدد ترتبط « الكفاءة » بمستوى الانتاجية ، ويجوز أن تنجح الجمعية التعاونية اقتصاديا أى تكون ذات كفاءة بدون أن تكون ذات فاعلية ، كأن لا يستفيد منها سوى عدد قليل من الأعضاء أو كما فى حالة المشروع التعاونى أو الجمعية التعاونية التى تقيمها وكالة حكومية لأغراض ادارية تحت ادارة لجنة مؤقتة ودون أية مساندة من أعضائها وبغير التفاف منهم حولها ، لكن الجمعية الفعالة يجب أن تكون على كفاءة اقتصادية اذا أرادت أن تحقق أهدافها طويلة الأمد التى رسمها الأعضاء ومجلس الادارة أى أن الكفاءة الاقتصادية وسيلة لابد منها للوصول الى الفاعلية الداخلية •

ولهذه التفرقة بين الفاعلية والكفاءة أهمية عملية عند قياس درجة كفاءة أو فاعلية الجمعية التعاونية أو هما معا ، وتختلف الأهداف الموضوعة للمشروع التعاونى (وهى النهوض بالأعضاء لأقصى درجة) عن أهداف المشروع الخاص مما يجعل من المستحيل معرفة مقدار فاعلية المشروع التعاونى بمقارنة نتائجه الاقتصادية بنتائج المشروعات الخاصة ، ويقول كوهن وستوفريجن أن درجة فاعلية المشروع التعاونى لا يقاس الا بمقارنة

---

* Kuhn, Johannes and Stoffregen, Heinz : How to Measure the Efficiency of Agricultural Co-operatives in Developing Countries, Marburg, 1971.

ادائه الفعلى بالأداء التخطيطى المقدر له لكن الكفاءة الاقتصادية شىء آخر ، لأن تلك الكفاءة الاقتصادية تعنى مقدرة أى مشروع على استخدام موارده المحدودة بطريقة تحقق له افضل النتائج الممكنة فى ظل ظروف معينة · مثل خفض التكاليف الثابتة ، وتفادى المخاطر غير الضرورية ، ولا يمكن الوصول الى هذا الهدف الا عن طريق تطبيق المشروع التعاونى لمبادىء الادارة العلمية فى ميادين التخطيط والتنظيم والتوظيف والتوجيه واتخاذ القرار والرقابة والتنسيق والاتصال والموازنات ، فالكفاءة فى هـذا المعنى هى فى المقام الأول وليدة الادارة الجيدة ·

ويلاحظ أن التعاونيين ظلوا لمدة طويلة يبدون « بعض الفتور » ان لم يكن عدم الاهتمام الكلى ازاء مبادىء الادارة العلمية ويعتبرونها قاصرة على المشروعات الخاصة · ولم يبدأ الاهتمام بهـذه المبـادىء الا مؤخرا واخذت الآراء تتجه رويدا رويدا الى وجوب تطبيقها فى المشروعات التعاونية بوصفها شرطا أساسيا لبلوغ الكفاءة الاقتصـادية ، واتضح للجميع أن مشكلات تجميع المعلومات والتخطيط واتخاذ القرارات وتنفيذها هى واحدة فى أساسها سواء بالنسبة للمشروع التعاونى أو المشروع الخاص ، ولايوجد سبب يبرر تخلف المشروع التعاونى فى الكفاءة عن المشروع الخاص مهما قيل عن اختلاف أهدافها أو بنائها التنظيمى ، فالكفاءة الاقتصادية شرط لابد منه لكى يبلغ المشروع التعاونى الفاعلية المطلوبة وبدونها لا تستطيع الجمعية التعاونية تحقيق أهدافها ، وهذا فى الواقع المعنى الحقيقى لمبـدأ الكفاءة الاقتصادية ·

ويخيل لكثير من التعاونيين أن مبادىء ديموقراطية الادارة والرقابة من ناحية ومبدأ الكفاءة الاقتصادية من ناحية أخرى لا يمكن تطبيقها جميعها أو فى وقت واحد فى المشروع الواحد · فالواقع ان قاعدة الديمقراطية التى تعنى سـيطرة الأعضـاء على الجمعية التعاونيـة واتخاذهم القرارات فى جمعيتهم العمومية وتفويض السلطة لهيئات منتخبة قد تجعل مهمة الادارة

اشد صعوبة فى المشروع التعاونى عنها فى المشروع الخاص حيث تطبق فيه قاعدة وحدة السلطة والسيطرة ·

غير أن ديمقراطية الادارة والرقابة كما تحددها المبادىء التعاونيـة لا تعنى وجوب اتخاذ كل القرارات الهامة بواسطة الأعضاء فى جمعيتهم العمومية ولا وجوب أن يقوم مجلس الادارة بادارة اعمال الجمعية بأنفسهم شخصيا ، بل يجوز للأعضاء ان يستخدموا خبراء متخصصين اذا أعوزتهم الخبرة لادارة مشروعهم التعاونى ، ففى المشروع التعاونى ، كما فى المشروع الخاص ، هناك فرق بين وضع السياسة وبين تنفيذها فيجوز للأعضاء أن يفوضوا كافة السلطات الى ممثليهم المنتخبين فى مجلس الادارة ما عدا السلطات الأساسية مثل تعديل اللوائح وانتخاب وعزل أصـحاب المناصب وتقرير توزيع النتائج الاقتصـادية ، ويكتفى الأعضاء عندئذ بالقيام بدور يشبه دور المحكمين فيبعدون عن اراداتهم وحكمهم على طريقة اداء مجلس الادارة والمديرين بطريقتين :

- التصويت فى الجمعية العمومية حين تناقش السياسة وعند اعادة انتخاب أعضاء مجلس الادارة ·

- استخدام خدمات وتسهيلات المشروع التعاونى أو الأغراض عنها·

فحق أعضاء المنظمات التعاونية فى التصرف كسلطة عليا بأن يدخلوا تغييرات على اللوائح ويعزلوا أعضاء مجلس الادارة فى أى وقت وحتى قبل انتهاء مدة انتخابهم للمجلس وأن ينتخبوا أصحاب المناصب الذين يثقون فيهم ، هذا الحق هو سلطة فعالة وضخمة ، وما دام هذا الحق قائما، ويمكن استخدامه كلما دعا الامر بمعرفة أغلبية الاعضـاء فى الجمعية العمومية ، فما يزال الاعضاءقادرين على ممارسة التأثير فى قرارات مجلس الادارة والمديرين ، أى أن مبدأ ديمقراطية الادارة والرقابة يمكن تطويعه للظروف الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة ، واذا أمكن ذلك انتفى التناقض المزعوم بين الديمقراطية والكفاءة وأصبح من المستطاع التوفيق بينهما رغم

ان كلا منهما يحد من الاخر ، فالديمقراطية لا تعنى عدم الكفاءة او سوء الادارة ، والديمقراطية اليقظة تفسح الطريق واسعة امام الادارة المحترفة ذات الكفاءة وكما تقول لجنة المبادىء التعاونية بالحلف التعاونى الدولى « لا يجوز النظر الى تحسين طرق واجهزة الادارة على انه خروج على مبدا الديمقراطية » ٠

"Refinements in the form and machinery of administration are not .... to be regarded as a departure from democratic principle".

ب) اثر هذا المبدا على التشريع التعاونى :

عند وضع قانون للتعاون يجب على المشرع ان يكون على وعى كامل بانه يشرع قواعد لنوع من التنظيمات مفروض فيه ان يعمل كمشروع ويقيم علاقـات عمل مع غيره من المشروعـات ، ولذا يجب ان يتيح القـانون للتعاونيات القيام بكافة التصرفات والاعمال التى من شانها انشاء منظمة اقتصادية وعلى كفاءة عملية ٠

ولا يكون القانون التعاونى تشريعا جيدا وسليما (*) الا اذا واجه الاسئلة التالية واجاب عليها :

- من يتولى ادارة المشروع التعاونى ؟
- من هو المسئول عن نتائج الادارة ؟
- من يقدم الاموال اللازمة لتمويل المشروع التعاونى ؟
- كيف يمكن الزام ادارة المشروع التعاونى باحترام مبدا النهوض بالاعضاء بدون الاضرار بكفاءته الاقتصادية ؟

---

* For the following see : Reinagrdt, op. cit., pp. 64, et seq. ; Reinhardt, op. cit., pp. 58 et seq.; Ebert, op. cit., pp. 251 et seq.

- من المسئول عن المراجعة ، وكيف نكفل المراجعة السليمة ؟

- كيف نحمى الدائنين واعضاء الجمعية التعاونية من الخسائر بسبب سوء الادارة ؟

ويجب - بادىء ذى بدء - أن يتضمن القانون احكاما تمنع تسجيل الجمعيات التعاونية غير القادرة على الاستمرار ماديا وماليا (*) - وبدون ذلك لا يكون الاطار القانونى مناسبا ، وللوفاء بهذا المطلب ينبغى ان يحتوى القانون على قواعد تفصيلية عن اجراءات انشاء الجمعيات التعاونية ، بأن يتطلب القانون اجراء بحث اجتماعى واقتصادى يقوم به الاعضاء المؤسسون بالاشتراك مع مندوبى ادارة تنمية التعاون أو مندوبى منظمة القمة التعاونية وبذلك يمكن الى حد ما تلافى تسجيل الجمعيات غير الاقتصادية الصغيرة أو الجمعيات التى تؤسس لاغراض سياسية ·

ولا بد من توافر قدر معين من الاستقلال يتمتع به مجلس الادارة فى تصرفاته ضمانا لكفاءة الجمعية التعاونية ، ومن ناحية اخرى لابد من ضمان تقسيم السلطات تقسيما منطقيا ومعقولا وكافيا فيما بين الجمعية العمومية للاعضاء ومجلس الادارة ، ومن أجل ذلك يجب ان يحدد المشرع واجبات ومسئوليات كل من الجمعية التعاونية ومجلس الادارة بصفتهما المسئولين عن صنع القرارات وذلك فيما يتعلق بادارة المشروع التعاونى، فيتضمن القانون احكاما تسمح للاعضاء بتفويض سلطة رسم السياسة الى مجلس الادارة المنتخب فى الموضوعات التى لا يتوافر بصددها للاعضاء المعلومات والخبرات الكافية حتى يمكنهم اتخاذ القرار المقبول بالتصويت فى اجتماعات الجمعية العمومية ، ويحتاج هذا بدوره الى تحديد واضح

---

* International Co-operative Alliance, Studies and Reports, Seventh in the Series 1971, ICA/UNESCO International Congerence of Co-operative Education Leaders, p. 12; Dubhashi, op. cit., pp. 25, 26.

اواجبات مجلس الادارة ولمسئولياته التى يجب ان تتناسب مع تزايد استقلاله فى صنع القرار ·

وينبغى أن يسمح القانون أيضا لمجلس الادارة بتفويض تنفيذ السياسة الى المديرين المحترفين والى غيرهم من الموظفين كلما استلزم ذلك تنفيذ القرارات بأسلوب كفء واقتصادى ·

ومن قبل الاحتياط ضد احتمالات سوء الادارة (*) يجب ان يحتوى القانون أو اللائحة التى تصدر اعمالا للقانون اشتراطات تعتبر حدا ادنى لما يجب أن يتوافر فى الشخص الذى يصح أن يتولى منصب عضو فى مجلس الادارة أو منصب مدير أو منصب موظف مسئول ·

ويجب فى المقابل أن يكون للأعضاء فى جمعيتهم العمومية وبموجب القانون حق عزل أصحاب المناصب فى أى وقت وباغلبية أصوات الحاضرين اذا لم يرض الاعضاء عن سلوكهم فى العمل ·

ومن الضمانات الأخرى ضد اساءة استخدام السلطة الادارية اشتراط اجراء مراجعة حسابية وادارية سنوية بمعرفة مراجعين تعاونيين تابعين لاتحاد مراجعة تعاونية او لادارة مراجعة حكومية ، وتعتبر هذه المراجعة الخارجية استكمالات للمراجعة الداخلية المستمرة التى يقوم بها مجلس الاشراف المنتخب والمسئول أمام الجمعية العمومية ·

ويلاحظ أن الاشراف الخارجى فى صورة تدخل من جانب مسئولى التعاون الحكوميين فى قرارات مجلس الادارة أو فى عمل الموظفين فى الجمعيات يؤدى الى سلب سلطة هؤلاء فى اتخاذ القرارات مع بقائهم مسئولين ، وقد يستطيع التدخل الحكومى تعويض الكفاءة الاقتصادية

---

* E. G. Sec. 85 (d) Co-op. Soc. Act, 1966, Kenya; see also: Unified Co-operative Service Act, No. 44 of 1968, Tanzania.

السليمة النابعة من داخل الجمعية التعاونية وخلق كفاءة مصطنعة توجه من الخارج ، ولكن ذلك يتعارض مع مبادىء المساعدة الذاتية والشخصية ، وديموقراطية الادارة والاشراف واذا اتخذ كاجراء دائم فانه يؤدى الى تدمير الصفة التعاونية ، غير أنه اذا تطلبت الأحوال الاقتصادية والاجتماعية درجة ما من التدخل الحكومى فيجب أن يقرر المشرعون صراحة فى القانون أن سلطة التدخل الحكومى هذه تدبير استثنائى غير عادى لا يسمح به الا لمبرر سليم ولمدة محدودة من الزمن ·

واخيرا يجب على المشرع أن يعمل على تسهيل اندماج الجمعيات التعاونية الصغيرة فى جمعيات اكبر حجما وقادرة اقتصاديا وماليا على استخدام موظفين أكفاء ودفع مرتباتهم ، ويجب أن يسمح القانون للجمعيات الأساسية بتفويض بعض الوظائف (مثل مسك الدفاتر) الى الجمعيات فى المستوى الأعلى ·

وفيما يتعلق بالتمويل ، يجب أن يتضمن القانون احكاما تتيح تكوين راسمال كبير بما يكفى ، واحتياطى قانونى اجبارى ، لا يمكن ذلك بمجرد اشتراط حد ادنى لراس المال يطبق على جميع الجمعيات على حد سواء لأن الحاجة الى راس المال تتفاوت من جمعية الى أخرى ·

ويجوز الزام الاعضاء بان يتحملوا مسئولية محدودة بمقدار معين بما يتجاوز نصيبهم فى رأس المال « مسئولية محدودة بالضمان » وذلك الى جانب التزامهم بالمساهمة فى رأس المال والمال الاحتياطى ، وتعتبر هذه الطريقة التى يقصد بها زيادة ضمانات الجمعية بازاء الدائنين الوسيلة المثلى التى تتبعها كثير من القوانين التعاونية لهذا الغرض من ناحية ، وتعبيرا من مبدأ المساعدة الذاتية المتبادلة فى شكل مسئولية ذاتية ·

The Co-operative principle of mutual self-help in the form of self-responsibility.

الانضمام الاختيارى : Voluntary Association

١) معنى هذا المبدأ :

يقوم مبدأ الانضمام الاختيارى على فكرة الحرية وهو مبدأ عام ينبغى أن تتميز به كافة الجمعيات التعاونية ، وكثيرا ما يناقش مبدأ الانضمام الاختيارى مع مبدأ العضوية الاختيارية على اعتبار أن المبدأين ينطبقان معا فيما يتعلق بمعنى التفسير للعضوية فى الجمعيات التعاونية ، لكنهما فى فى الحقيقة يختلفان ويشير كل منهما الى مستوى يختلف عن الآخر ، ومعنى مبدأ الانضمام الاختيارى أنه لا يجوز اجبار أى انسان على الانضمام الى الجمعية التعاونية أو الخروج منها ، فالاختيار هنا ينصب على قرار الفرد بأن يصبح عضوا عندما يشعر أن من مصلحته الخاصة أن يتحمل التزامات العضوية ويتمتع بحقوقها • ولا تقوم الجمعيات التعاونية فى المدى الطويل بوصفها منشآت للمساعدة الذاتية المتبادلة الا اذا ارتضى الأفراد أن يلتزموا بقواعد السلوك المحددة للعمل الجماعى الذى أرادوه ، أما الحافز للفرد كى يخضع اختيارا للالتزامات داخل الجماعة فهو الحاجة التى يشعر بها والتفكير الاقتصادى السليم *

وليس الاختيار هاما فيما يتعلق بقرار الفرد للانضمام الى الجمعية التعاونية فقط ، بل هو هام أيضا فيما يختص بقراره للاستفادة من تسهيلاتها ومن خدمات المشروع التعاونى ، وهذا لا ينفى أن العضو حين يوقع على اللائحة الداخلية باختياره يصبح ملتزما قانونا بالالتزامات التى تحددها اللائحة •

ويتضمن مبدأ الانضمام الاختيارى حق الفرد فى الانسحاب من الجمعية حين يحس بأنه لا يستطيع البقاء عضوا مواليا فى الجمعية أو أنه

* Bakken, Henry H. : Basic Condepts, Principles and Practices of Cooperation, Mimir Publishers Inc., Madison, Wiscinsin, 1963.

لا يستفيد من خدماتها • وينطبق مبدأ الانضمام الاختيارى ايضا على الجمعية التعاونية ككيان قانونى ، وكمنشاة للمساعدة الذاتية ، ويعنى المبدأ فى هذا الموقف أن الجمعية التعاونية (أى الأعضاء الحاضرين فى الجمعية العمومية أو مجلس الادارة المنتخب) لها حرية اتخاذ القرار فيمن تريد أن تعمل معهم فى المستقبل ، ذلك لأن اداء الجمعية التعاونية يتوقف كثيرا على صفات الأعضاء الشخصية ، لكن حق الجمعية العمومية وحريتها فى اختيار الأعضاء وقبول أو رفض الأعضاء الجدد يحده من ناحية أخرى مبدأ العضوية المفتوحة • فيجوز للأعضاء فى جمعيتهم العمومية أو لمجلس الادارة ان يفحصوا طلبات العضوية ليتأكدوا من توافر شروط العضوية فى المتقدمين ، ويجوز فى أحوال استثنائية رفض طلبات العضوية ، ولكن يجب أن يلتزموا بمبدأ العضوية المفتوحة ويتصرفوا فى حدوده اذ أن مبدأ العضوية المفتوحة مقصود منه منع الجمعيات التعاونية من أن تتحول الى نوع من النوادى المغلقة ، ووضع قيود مصطنعة للتمييز بين الأعضاء الجدد •

ب) اثر هذا المبدأ على التشريع التعاونى :

تعتبر معظم الدول حرية الانضمام حقا لكل فرد بموجب الدستور ، وفى هذه الأحوال يصبح انشاء الجمعيات التعاونية ، أو اية جمعيات اخرى ، والانضمام اليها والانسحاب منها حقا مكفولا لكل مواطن ، غير أنه لا توجد حرية مطلقة دون حدود فيحق للافراد التمتع بحقوقهم ما داموا لا يتدخلون فى حقوق الغير أو حقوق المجتمع •

وينظر المشروعون الى الجمعيات التعاونية باعتبارها منشآت تقوم بهدف « القيام باعمال لتحقيق نفع » ، وأنها تدخل فى علاقات اعمال مع الغير فى جزء من صفقاتها على الأقل ، فعلى المشرعين حين يشرعون لهذا النوع من « منظمات الأعمال » أن يضعوا قواعد تحمى الافراد ذوى التجربة من الانضمام لهذه المنظمات بدون علم بالمسئوليات التى يلتزمون بها عندئذ ،

لذا يتضمن قانون التعاون عادة موادا تنص على منع القصر وناقصى الأهلية من الانضـمام للجمعيات التعاونية وتلتزم الجمعيـات التعاونيـة بموجب التشريع التعاونى بوضـع لوائح تبين الاشـتراطات الواجب توافرها فيمن يقبلون اعضـاء بالجمعيات كما تنص ايضـا على شروط الانسـحاب من العضوية ، ولا يسمح لأى عضو بالانسـحاب من الجمعية كقاعدة عامة ـ الا بعد أن يفى بكامل التزاماته او مسئولياته ازاءها ، وهذه القيود لا تخل بمبدأ الانضمام الاختيارى ٠

وتنص التشريعـات التعاونيـة فى بعض البلدان على احكام تبيح للسلطات الحكومية او للجمعيات التعاونية أن تلزم الافراد بالانضمام الى عضوية الجمعيات التعاونية فى ظروف معينة او الزامهم ايضا باستخدام تسهيلات وخدمات المشروع التعاونى ولو كانوا غير اعضاء ٠

ويورد دوبهاشى Dubhashi مثالا لذلك مشروعات تجميع استغلال الأراضى الزراعيـة التى لا يمكن أن يكتب لها النجـاح فيما يتعلق بتحقيق اهداف اقتصادية الا اذا اشـترك فيها الجميع وبدون ذلك تنهـار تماما ، غير انه ينبغى أن يكون واضـحا أن فى مثل هذه الأحـوال تخالف مبدأ الانضمام الاختيارى مخالفة صريحة وهو مبدأ تعاونى هام ، ومن ناحية اخرى هناك حالات كثيرة لا يمكن فى ظلها تنفيذ المشروعات الا اذا منحت الوكالات المنفذة سلطة اجبار جميع الأفراد الداخلين فى منطقة المشروع على المساهمة كأعضاء ، وقد تنجح هذه المشروعات من وجهة نظر منظميها ، وقد تعمل بكفاءة تامة ، ولكنها فى غالب الأحيان لن تكون سوى جمعيات تعاونية فاشلة لأنها فقدت احد الحوافز الرئيسية التى تدفع الأعضاء الى المشاركة النشطة الفعالة الا وهى ممارسة المسـاعدة الذاتية المتبادلة من أجل حل مشـكلاتهم الاقتصـادية والاجتماعية ، فكل عضو يدخل الجمعية

---

* Principles and Philosophy of Co-operation, Poona, 1970, pp. 8, 13.

التعاونية على غير ارادته انما هو فى الحقيقــة عبء عليها وعلى حســن ادائها ٠

والحقيقة ان العمل مع اعضــاء اجبروا الى الانضــمام للجمعية أو اعضاء يفضلون الانسحاب من الجمعية ان استطاعوا الى ذلك سبيلا انما يعنى العمل بلا ارتباط من الأعضاء ولا مساندة فعالة من جانبهم ويصف هايدن (*) Hyden مثل هذه « التعاونيات » بأنها « منشآت بيروقراطية غير مرنة وعاجزة » ، وقد أنشئت ونظمت من الخارج كأى وحدات ادارية لانها تفتقر القدرة على انبعاث الحكم الذاتى مــن داخلهــا ، وهى فى الواقــع منشآت غير تعاونية تحت لافتة تعاونية ٠

ويقوم مبدأ الانضــمام الاختيــارى ومبدأ العضــوية المفتوحة عند اجتماعهما معا بوظيفة تنظيمية ، فمادامت الجمعيات التعاونية تعمل بكفاءة وتنهض بمصالح أعضائها الاقتصادية فلن يفكر أى عضو فيها فى الانسحاب بل سوف يقبل على الانضمام عليها أعضاء آخرون ، أما اذا قصرت الجمعية التعاونية فى خدمة أعضائها فان النتيجة الحتمية هى انسحاب الأعضاء ، ولن تلبث الجمعية أن تختفى من الوجود ، وعلى ذلك فان أى تدخل فى عمل هذين المبدأين أى مبدأ الانضمام الاختيارى ومبدأ العضــوية المفتوحة من شأنه تدمير أثرها التنظيمى ٠

وعليه ، يجب أن يتضمنقانون التعاون أية أحكام تسمح بالعضوية الاجبارية أو اجبار غير الأعضاء على التعامل مع المشروع التعاونى ، بل ينبغى أن يؤكد القانون فى ديباجته صراحــه مبدأ الانضــمام الاختيارى ، ومن ناحية أخرى ينبغى أن يتيح التشريع التعاونى للمشروع التعاونى أن يحمى نفســه ويحمى شركائه من خطر انســحاب الأعضاء أفواجا ، لكن

* Hydén, Göran; Co-operatives and their Socio-Political Environment, in : Widstrand, C. G., Ed., Co-operatives and Rural Development in East Africa, op. cit., pp. 61.

ينبغى على الأجهزة القائمة على تسـجيل الجمعيـات التعاونية أن تراعى ألا تتضمن لوائح الجمعيات احكاما تفرض قيودا زائدة على حق الأعضاء فى الانسحاب بحيث يصبح من الصعب أو من المستحيل على الأعضاء أن يمارسـوا حقهم فى ترك الجمعية أو يمكن للمشرعين أن يضـيفوا لقانون التعاون نصا يبطل الأحكام التى قد تضعها الجمعية التعاونية فى لائحتها والتى تبالغ فى حماية الجمعية ضد انسحاب الأعضاء بعد فترة اخطار قصيرة وتفرض أن تكون المدة اكثر من سنتين مثلا ٠

وهكذا ٠٠٠ يتبين لنا من العرض السـابق كيف تهتم التشريعـات التعاونية بتضـمين موادها مفاهيم أسـاسية تمكن العضو من أن يمارس بشخصه حقه فى المشاركة فى اتخاذ القرارات وفى ادارة الجمعية التعاونية ورقابتها والنهوض بالأعضاء عن طريق انتفاعهم بخدمات الجمعية ، ولذلك نجد أن المشروع التعاونى يشير دائما عند ذكر التعريف التعاونى للجمعية بكلمة « للجمعيات الصـالحة للتسـجيل » ٠٠٠ كما وينبغى ملاحظـة أن الجمعيات التعاونية تقوم أيضا بوظائف اقتصادية نيابة عن أعضائها ولذلك ينبغى أن تتوافر فيها الكفاءة الاقتصـادية ، أى ينبغى بذل كافة الجهـود لتخفيض التكاليف والنفقات الثابتة والمخاطر الى أدنى حد ممكن ولذلك ينبغى أن يتيح القانون التعاونى للتعاونيات القيام بكافة التصرفات والأعمال التى من شأنها انشاء منظمة اقصادية على كفاءة عملية ٠٠٠ وينبغى أن يكون واضـحا أن التشريعات التعاونية وان كانت تأخذ بمبدأ العضـوية الاختيارية الا أن هذه التشريعات تتيح للتعاونيات أن تحمى نفسها من خطر انسـحاب الأعضاء حتى لا يكون مثل هذا الانسـحاب عبئا على الكفاءة الاقتصادية ٠

ونرجو أن نوضـح اننا عند تناولنا المشـكلات التعاونية المعـاصرة سنتناول باذن الله مزيدا من التفصيلات التى توضح أثر المبادىء التعاونية أو المعانى الأساسية التى ينبغى أن تسود التشريعات التعاونية فى تحقيق الاستقرار التشريعى ٠

وســنعرض فى الباب الأول التشريعات التعاونية المصرية حتى تكون تحت نظر الباحثين والدارسين والمهتمين بالشئون التعاونية دون أن تدخل فى دراسات تحليلية خاصة ببنودها مكتفين بعرضها لاهميتها من حيث التطبيق العملى ، حيث أن التشريع هو أساس التنظيم العملى للتعاونيات وبالتالى فان التنظيم العلمى هو أساس التطبيق العملى ، وفى اطار هذا المنهج نقدم هذا المرجع مع توضيح بعض الدراسات المقارنة فى هذا الشان ٠



قانون التعاون الزراعى
ولائحته التنفيذية



قانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠
باصدار قانون التعاون الزراعى

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

تسرى أحكام القانون المرافق على الجمعيات التعاونية الزراعية المشار اليها فى المادة ٣ من القانون المذكور وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧١ فى شأن البنك الرئيسى للتنمية والائتمان الزراعى ، وقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ باصدار قانون نظام الحكم المحلى وذلك كله فيما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون ٠

ويستمر العمل بأحكام اللوائح والقرارات التنظيمية والنظم الداخلية السارية فى شأن الجمعيات التعاونية الزراعية فى تاريخ العمل بهذا القانون فيما لا يتعارض مع أحكامه وذلك حتى تصدر اللوائح والقرارات التنفيذية والنظم الداخلية طبقا لأحكام القانون المرافق ٠

(المادة الثانية)

مع مراعاة أحكام المادة السابقة يجب على الجمعيات التعاونية الزراعية القائمة وقت العمل بهذا القانون أن تعدل أوضاعها ونظمها الداخلية وأن تعيد شهرها طبقا لأحكامه خلال سنة من تاريخ العمل به والا وجب حلها بقرار من الوزير المختص ٠

وتبين اللائحة التنفيذية اجراءات اعادة الشهر ٠

(المـادة الثالثة)

على كل جمعية يعاد شهر نظامها طبقا لأحكام هذا القانون أن تعيد تشـكيل مجلس ادارتها وفقا للنظام الجديد خـلال ثلاثة أشهر من تاريخ الشهر ٠

(المـادة الرابعة)

تستمر مجالس ادارة الجمعيات التعاونية الزراعية القائمة وقت العمل بهذا القانون فى مباشرة اعمالها الى ان يتم تشكيل المجالس الجديدة وفقا لأحكامه ٠

(المـادة الخامسة)

تستمر الصناديق المنشأة طبقا لأحكام المادة ٢٤ من القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ باصدار قانون الجمعيات التعاونية فى مباشرة أغراضها مع مراعاة تعديل أوضاعها بما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق فى مدة تجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل به ٠

(المـادة السادسة)

يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتحديد الوزير المختص ، ويصدر لوزير المختص قرار بتحديد الجهة الادارية المختصة فى تطبيق أحكام هذا القانون ، على انه بالنسبة للاتحاد التعاونى الزاعى المركزى يعتبر وزير الزراعة هو المختص والجهة الادارية المختصة ٠

(المـادة السابعة)

لا تسرى على الجمعيات التعاونية الخاضعة لأحكام القانون المرافق أحكام القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ ، والقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ ويلغى القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ ٠

كما يلغى كل نص يخالف احكام هذا القانون ٠

(المـادة الثامنة)

يصدر الوزير المختص اللائحة التنفيذية لهذا القانون بناء على اقتراح الجهة الادارية المختصة ٠

(المـادة التاسعة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره ٠ يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها ٠

صـدر برئاسـة الجمهورية فى ١٨ شـعبان سنة ١٤٠٠ (أول يولية سنة ١٩٨٠) ٠

قانون التعاون الزراعى

الباب الأول

احكـام عـامة

مـادة ١ :

التعاون حركة شعبية ديمقراطية ترعاها الدولة ويسهم التعاون فى تنفيذ الخطة العامة للدولة فى القطاع الزراعى ·

والجمعيات التعاونية الزراعية وحدات اقتصادية واجتماعية تهدف الى تطوير الزراعة فى مجالاتها المختلفة كما تسهم فى التنمية الريفية فى مناطق عملها وذلك بهدف رفع مستوى أعضائها اقتصاديا واجتماعيا فى اطار الخطة العامة للدولة ·

وتتولى التعاونيات تقديم الخدمات المختلفة لاعضـائها وتسـهم فى التنمية الاجتمـاعية فى منطقة عملها وذلك بهدف رفع مسـتوى أعضـاء التعاونيات وغيرهم اقتصاديا واجتماعيا فى اطار الخطة العامة للدولة ·

مـادة ٢ :

تعتبر جمعية تعاونية تشهر طبقا لأحكام هذا القانون كل جماعة تتكون من الاشخاص الطبيعيين أو المعنويين المشتغلين بالعمل الزراعى فى مجالاته المختلفة باختيارهم وبما لا يتعارض مع المبادىء التعاونية المتعارف عليها دوليا ·

ولا يجوز لغير الجمعيات الزراعية المنشاة طبقا لأحكام هذا القانون أو لأى قانون تعاونى آخر أن تضمن اسمها كلمة « تعاون زراعى أو مشتقاتها »·

ويجب أن يشمل اسم الجمعية ما يدل على صفتها التعاونية الزراعية وغرضها الاصلى ومقرها وألا يتضمن اسمها اسم أى شخص من أعضائها أو من غيرهم ·

الباب الثانى

البنيان التعاونى الزراعى

مـادة ٣ :

يتكون البنيان التعاونى من الجمعيات التعاونية الزراعية والاتحاد التعاونى الزراعى المركزى ·

والجمعيات التعاونية الزراعية اما متعددة الاغراض أو نوعية ·

وتتكون هذه الجمعيات حسب الحاجة ووفقا لطبيعة نشاط كل منها فى خدمة المجالات الآتية :

ا) الانتاج النباتى ·

ب) الانتاج الحيوانى ·

ج) الثروة المائية ·

د) الاصلاح الزراعى ـ المنشأة جمعياته طبقا للمرسوم بقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ بالاصلاح الزراعى ·

هـ) استصلاح الاراضى وتنميتها وتعميرها . المنشأة جمعياته طبقا لأحكام القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٤ بتنظيم تأجير العقارات المملوكة للدولة ملكية خاصة والتصرف فيها ·

ويجب أن يكون لكل مجال من المجالات المشـار اليها بنيانا تعاونيا فرعيا مستقلا لخدمة نشاطه وعلى قمته جمعية عامة ·

ويعتبر الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى قمة لهذه البنيانات الفرعية

مـادة ٤ :

يكون انشـاء الجمعيات التى تباشر نشـاطا أو اكثر من الأنشـطة المنصوص عليها فى المادة السـابقة فى نطاق المحافظة وذلك على الوجه التـالى ٠

أ) يجوز انشاء جمعية محلية متعددة الاغراض تعمل على مستوى قرية أو أكثر ذات حجم اقتصادى مناسب وفقا لظروف كل منطقة ونشاطها وذلك على النحو الذى تبينه اللائحة التنفيذية ، وتتكون الجمعية المحلية من عشرين عضوا على الاقل من الافراد المشتغلين أو المنتجين فى أحد المجالات الزراعية ٠

ب) يجوز انشاء جمعية نوعية تتخصص فى اداء خدماتها لصالح اعضائها على مستوى قرية أو على مستوى المحافظة ٠

ج) يجوز انشاء جمعية مشتركة متعددة الاغراض على مستوى المركز الادارى لخدمة اعضائها ، من الجمعيات المحلية الموجودة فى نطاق المركز الادارى ٠

د) تتكون جمعية مركزية واحدة متعددة الأغـراض على مسـتوى المحافظة لخدمة اعضائها فى مجالات التنمية المختلفة وتشترك فى عضويتها جميع الجمعيات التعاونية متعددة الاغراض المحلية والمشتركة الموجودة فى نطاق المحافظة ٠

مـادة ٥ :

تتكون الجمعيـات التعاونية على مسـتوى اكثر من محافظة او على مسـتوى الجمهورية بهدف توجيه وارشـاد التعاونيات وترشـيد ادارتها وتمكينها من تحقيق أغراضها ، والعمل على تحقيق الترابط وتنسيق الجهود المشتركة بين كافة مستويات البنيان التعاونى على الوجه التالى :

أ) الجمعية العامة متعددة الأغراض على مستوى الجمهورية وتتكون من الجمعيات المركزية المتعددة الأغراض بالمحافظات ٠

ب) الجمعيات النوعية على مستوى أكثر من محافظة أو على مستوى الجمهورية وتتكون من الجمعيات النوعية التى تمارس ذات النشاط ٠

ج) الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى ويتكون من جميع الجمعيات العامة والمركزية ٠

مـادة ٦ :

لا يجوز أن تنشأ فى المنطقة الواحدة أكثر من جمعية تعاونية زراعية من نوع واحد فى البنيان الواحد الا بقرار من المحافظ المختص فى نطاق المحافظة ، وبقرار من الوزير المختص اذا كانت منطقة عملها تشمل أكثر من محافظة أو على مستوى الجمهورية ٠

مـادة ٧ :

تبين اللائحة التنفيذية قواعد العضوية فى الجمعيات المشتركة والمركزية والعامة والاتحاد التعاونى الزراعى المركزى ، كما تبين حدود منطقة عمل الجمعية ٠

مـادة ٨ :

ولا يجوز للأشخاص الاعتبارية ـ باستثناء الجمعيات المشكلة طبقا لهذا القانون والوحدات المحلية ووحدات القطاع العام المملوكة للدولة ملكية كاملة ـ المساهمة فى الجمعيات التعاونية المنشأة طبقا لهذا القانون ٠

وتحدد اللائحة التنفيذية الحد الأقصى لما يجوز لكل منها المساهمة به فى رأس مال الجمعية ٠

مـادة ٩ :

المؤسسون هم الذين يشتركون فى انشاء جمعية تعاونية ويوقعون عقد تاسيسها ويتولون اعداد نظامها الداخلى ويكونون مسئولين بالتضامن عما يرتبه انشاء الجمعية من التزامات عن كافة الاموال المكتتب بها لحين تسليمها لاول مجلس ادارة كما يرد اليهم ما تقرره الجمعية العمومية من مصروفات ٠

مـادة ١٠ :

تكتسب الجمعية الشخصية الاعتبارية بشهر عقد تاسيسها بالجهة الادارية المختصة ونشر ملخص نظامها الداخلى فى الوقائع المصرية وتبين اللائحة التنفيذية طريقة تاسيس الجمعية واجراءات شهرها والبيانات المشتركة فى نظامها الداخلى ٠

الباب الثالث

مهام وحدات البنيان التعاونى الزراعى

مـادة ١١ :

تباشر الجمعية المحلية متعددة الأغراض نشاطها فى مجالات الخدمات والانتاج والتسويق والتنمية الريفية التى تتطلبها حاجات اعضائها فى منطقة عملها وبصفة خاصة ما يلى :

١ ـ بحث التركيبات المحصولية للدورات الزراعية ومتابعة تنفيذ الخطة التى يتفق عليها فى اطار الخطة العامة لدولة فى منطقة عمل الجمعية٠

٢ ـ تخطيط وتنفيذ المشروعات المحلية الانتاجية طبقا لامكانياتها الاقتصادية بما فى ذلك مشروعات التصنيع الزراعى او الانتاج الحيوانى او تربية الدواجن او تربية النحل او الصناعات الريفية البيئية او استصلاح الاراضى او الثروة المائية ٠

٣ ـ المساهمة فى تنظيم زراعة الارض وتجميع الاستغلال الزراعى للنهوض بالزراعة وفقا للاسس العلمية الحديثة وذلك بالتعاون مع اجهزة الدولة ووحدات الحكم المحلى ٠

٤ ـ القيام بعمليات تسويق محاصيل الاعضاء تعاونيا ٠

٥ ـ الحصول على القروض من مختلف المصادر لتمويل مشروعاتها الانتاجية والخدمية اللازمة لها بصفتها الاعتبارية ولاعضائها الراغبين فى التعامل معها وذلك كله طبقا للقواعد والضوابط والشروط التى تبينها اللائحة التنفيذية ٠

٦ ـ التوسع فى الملكية الزراعية بتوفير الالات الحديثة لمختلف العمليات وتدريب العاملين وتنظيم ادارتها وتشغيلها وصيانتها بأسلوب اقتصادى سليم ٠

٧ ـ ادارة واستغلال مشروعاتها وأراضيها وكذلك الاراضى التى تعهد اليها بها الاشخاص الاعتبارية والافراد ٠

٨ ـ المساهمة فى اداء الخدمات العامة لاعضائها بالتعاون مع الاجهزة المختلفة ٠

٩ ـ خلق الوعى الادخارى بين الاعضاء وتنظيم استثماره ٠

مادة ١٢

للجمعية التعاونية تملك واستئجار واستصلاح وادارة الاراضى الزراعية بما يحقق اغراضها ووفقا للقواعد التى يصدرها قرار من الوزير المختص ٠

مادة ١٣

للجمعية أن تؤدى خدماتها لغير اعضائها فى الحدود التى تبينها اللائحة التنفيذية والنظام الداخلى ٠

مـادة ١٤ :

تقوم الجمعية المشـتركة بمعاونة الجمعيـات المكونة لها فى جميع مجالات اداء وظائفها والقيـام بانشـاء مشروعات لخدمة أعضـائها من الجمعيات المحلية ولها على الاخص ·

أ) انشاء ورش ثابتة أو متنقلة للقيام بعمليات اصلاح وصيانة وعمرة جميع أنواع الالات والمعدات التى تمتلكها الجمعيات وأعضاؤها بما يحقق التشغيل الامثل للالات والاشراف على ادارة وتشغيل هذه الالات والتفتيش عليهـا ·

ب) انشاء مشروعات تصـنيع زراعى وصـناعات ريفية وادارتها وتشغيلها لصالح الجمعيات اعضاء ·

ج) انشـاء مخازن أو ثلاجات لتخزين مسـتلزمات الانتـاج وحفظ المحاصيل ·

د) تملك وتشغيل وسائل النقل لخدمة اعضائها ·

هـ) المساهمة فى عمليات تسويق محاصيل الاعضاء تعاونيا ·

مـادة ١٥ :

تتولى الجمعية المركزية دعم الجمعيات المكونة لها ومعاونتها فى اداء وظائفها وعلى الاخص ما يأتى :

١ ـ انشاء وحدة فنية تتولى عمليات الرقابة والاشراف والتفتيش على الاعمال الادارية والمالية والحسابية والمخزنية والدفترية بالنسبة الى جمعيات المحافظة وترشيد العمل الادارى والمـالى واقتراح النظم المثلى للعمليات الحسابية والمالية والادارية ·

٢ ـ انشاء مركز تدريب على مستوى مركزى يتولى عمليات التدريب التعاونية والفنية والادارية لاعضاء التعاونيات والجهاز الوظيفى بها ·

٣ ـ انشاء مشروعات للتصنيع الزراعي والصناعات الريفية وادارتها وتشغيلها لصالح الجمعيات الاعضاء ٠

٤ ـ نشر الوعى التعاونى على مستوى المحافظة بمختلف الاساليب٠

٥ ـ توفير قطع الغيار اللازمة للالات المملوكة للجمعيات وأعضائها، ولها انشاء ورش مركزية للقيام بعمليات الاصلاح التى لا تستطيع ورش الجمعيات المشتركة القيام بها ٠

مادة ١٦ :

تتولى الجمعيات العامة كل فى حدود اختصاصها معاونة الجمعيات المنتمية فى اداء وظائفها وعلى الاخص ما يأتى ٠

١ ـ توفير احتياجات الاعضاء من الالات وقطع الغيار ومستلزمات الانتاج المختلفة والاسمدة والبذور والمبيدات سواء من الانتاج المحلى أو عن طريق الاستيراد ٠

٢ ـ القيام بعمليات التسويق التعاونى للانتاج على مستوى الجمهورية ٠

٣ ـ تصدير المنتجات لحساب اعضائها وفقا للقواعد المقررة قانونا ٠

٤ ـ تحقيق التنسيق والتكامل الاقتصادى بين الجمعيات على مستوى الجمهورية ٠

٥ ـ انشاء الصناديق اللازمة لدعم النشاط الاقتصادى فى كل مجال من المجالات المنصوص عليها فى المادة ٣ وذلك وفقا لما تقرره اللائحة التنفيذية ٠

٦ ـ انشاء مشروعات كبرى على أسس تعاونية وعلى الاخص انشاء مصانع للاعلاف والاسمدة والمبيدات أو قطع غيار الالات وانشاء صناعات

زراعية على مستوى الالبان واللحوم والاسماك وتجفيف وعصير وتعبئة الخضر والفاكهة ٠

٧ ـ خدمة وحدات البنيان التعـاونى الذى تشرف عليه عن طريق اجراء البحوث المتخصصة واللازمة لتطوير وتقدم العمل بها وتنظيم برامج التدريب للاجهزة الفنية والادارية ولاعضاء التعاونيات ، ومباشرة أعمال الارشاد والتوجيه وتوصيل الخبرات والمعلومات المستحدثة وذلك عن طريق وحدات البنيان التعاونى التالية لها ومتابعة النشاط التعاونى فى مختلف مستويات البنيان وامساك السجلات والاحصاءات المتخصصة التى تساعد على رسم السياسة واعداد البرامج المناسبة ٠

مـادة ١٧ :

للجمعيات التعاونية انشاء بنك تعاونى تسهم فيه الجمعيات التعاونية بصفتها الاعتبارية وأعضاؤها لتقديم القروض وانشاء المشروعات اللازمة للتعاونيات على اختلاف مستوياتها ونوعياتها ٠

مـادة ١٨ :

يرد للجمعيات التعاونية بحكم القانون ممتلكاتها من المقار والمخازن والمنشآت والاثاثات ووسائل النقل والانتقال التى سلمت الى غير التعاونيات الخاضعة لاحكام هذا القانون ، ويصدر قرار من وزير الزراعة بطريقة استرداد هذه الممتلكات التى كانت تشغلها هذه الجمعيات ٠

وفى غير الحالات السابقة يتخذ وزير الزراعة اجراءات تدبير المقار والمخازن اللازمة للجمعيات وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون ٠

الباب الرابع

اموال الجمعية

الفصل الأول

موارد الجمعية

مـادة ١٩ :

تتكون اموال الجمعية مما يأتى :

(اولا) راس المال المسهم : ويتكون من عدد غير محدود من الاسهم ويحدد النظام الداخلى للجمعية قيمة السهم بحيث لا تقل عن جنيه ، ويكون اكتتاب العضو الحائز لأرض زراعية فى الجمعية المحلية متعددة الأغراض بالقرية بجنيه على الأقل عن كل فدان او كسر الفدان يكون فى حيازته ملكا او ايجارا أو بوضع اليد طبقا لما يقرره النظام الداخلى ٠

(ثانيا) حصص رأس المال : يجوز اشتراك الاعضاء بحصص عينية او نقدية علاوة على الأسهم طبقا لما يقرره النظام الداخلى ٠

(ثالثا) الاحتياطى القانونى وما تنشؤه الجمعية من مخصصات واحتياطات أخرى ٠

(رابعا) الودائع والمدخرات التى تقبلها الجمعية من أعضائها : يجوز للجمعية انشاء صندوق ادخار يجرى استثمار حصيلته من الودائع والمدخرات لصالح الاعضاء ، كما تودع أيضا فى هذا الصندوق نسبة من قيمة المحاصيل التى يتم تسويقها تعاونيا ويحدد النظام الداخلى للجمعية هذه النسب بما لا يجاوز ٣٪ من قيمة المحاصيل وتبين اللائحة التنفيذية نظام العمل فى هذا الصندوق ٠

(خامسا) ما يتحقق من فائض انشطة الجمعية خلال العام ٠

(سادسا) القروض اللازمة لمباشرة نشاط الجمعية .

وتبين اللائحة التنفيذية القواعد المنظمة للاقراض والاقتراض وفقا لنوع النشاط الذى تمارسه الجمعية .

(سابعا) الهبات والوصايا المحلية التى تقبلها الجمعية ولا تتضمن شروطا تتعارض مع اغراضها ، وتبين اللائحة التنفيذية اجراءات قبولها وكيفية تنفيذ ما يشترطه الواهب أو الموصى من شروط لا تتعارض مع اغراض الجمعية ، وتئول الهبات والوصايا التى لا تخصص لغرض معين الى الاحتياطى القانونى .

(ثامنا) ما تخصصه الدولة ووحدات الحكم المحلى والاشخاص لاعتبارية العامة من مبالغ لدعم الجمعيات التعاونية .

وتبين اللائحة التنفيذية قواعد ونظم توجيه هذا الدعم والتصرف فيه.

مادة ٢٠ :

تكون أسهم الجمعية اسمية وغير قابلة للتجزئة ولا يجوز الحجز عليها الا بسبب ديون الجمعية ، وتبين اللائحة التنفيذية كيفية الوفاء بقيمة الاسهم والحصص واستردادها والتنازل عنها ، وكيفية الاكتتاب فى الاسهم التى تصدرها كل من الجمعيات المشتركة والمركزية والعامة وشروط هذا الاكتتاب وقيمته .

الفصل الثانى

توزيع الفائض

مادة ٢١ :

يقصد بالفائض فى تطبيق أحكام هذا القانون ، الباقى المتحقق من الاعمال الجارية خلال السنة المالية وذلك بعد تخصيص احتياطى المشروعات المشار اليه فى المادة ٢٣ وبعد سداد كافة النفقات والوفاء بجميع الالتزامات

التى يتطلبها صالح العمل بالجمعية وما يخصص لمنح حوافز لبعض او كل العاملين بالجمعية بما لا يجاوز ١٠٪ من الصافى ٠

ويتم توزيع الفائض المشار اليه على الوجه الآتى :

(**اولا**) ٢٠٪ على الاقل من صافى الفائض المشار اليه للاحتياطى القانونى ٠

(**ثانيا**) ٥٪ للخدمات الخيرية والاجتماعية ٠

(**ثالثا**) ٥٪ للخدمات العامة ونشر الوعى التعاونى والثقافى بين اعضاء الجمعية وتصرف فى منطقة عمل الجمعية ٠

(**رابعا**) ٥٪ تودع فى حساب خاص للتدريب التعاونى للصرف منها على مراكز وبرامج التدريب المختلفة ٠

على أن تخصص نصف هذه النسبة للصرف منها على التدريب على مستوى المحافظة الذى تتولاه الجمعيات المركزية والنصف الآخر للتدريب المركزى على مستوى الجمهورية ، وينظم قواعد الصرف من هذه الحصيلة قرار يصدر من وزير الزراعة بناء على اقتراح الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى ٠

(**خامسا**) ٥٪ تودع فى حساب خاص لاستثماره وتوجيهه لرعاية العمال الزراعيين والعاملين بالجمعيات التعاونية الزراعية وينظم قواعد التصرف فى هذه الحصيلة قرار يصدر من وزير الزراعة ٠

(**سادسا**) ٣٪ تودع حساب خاص لاستثماره وتخصيصه لتدعيم المراكز المالية الضعيفة للتعاونيات ولسداد الديون المستحقة على الجمعيات المصفاه عند العمل بهذا القانون وذلك بعد قيام الجهاز المركزى للمحاسبات بمراجعة حساباتها والتاكد من سلامة التعامل بين البنك وهذه الجمعيات ،

وينظم قواعد الصرف عن هذا الحساب لائحة يعدها الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى وتصدر بقرار من وزير الزراعة ٠

(سابعا) ١٠٪ على الاكثر يخصص كحوافز انتاج لاعضاء مجلس الادارة عن الجهود الخاصة التى تظهر أثرها فى أعمال الجمعية ومشروعاتها ويبين النظام الداخلى للجمعية قواعد توزيع هذه النسبة والحد الاقصى لما يصرف لكل عضو ويكون الصرف بقرار من الجمعية العمومية ٠

وتودع المبالغ المشار اليها فى البنود السابقة فى أحد البنوك التى يحددها الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى بالتنسيق مع وزير الزراعة ٠

(ثامنا) يوزع باقى الفائض على أعضاء الجمعية باعتباره عائدا لكل منهم بنسبة تعامله مع الجمعية ، ويتم توزيع هذا العائد على مستحقيه فى مواعد اقصاه شهر على الاكثر من تاريخ تصديق الجمعية العمومية على الميزانية٠

ويضاف العائد الذى لم يتسلمه مستحقه ولم يخصم من معاملاته الى الاحتياطى القانونى بعد انقضاء ثلاث سنوات من تاريخ اخطار العضو بقيمة ما يخصه فيه ٠

مادة ٢٢ :

لا يجوز أن يتضمن العائد الموزع على أعضاء الجمعية شيئا من الفائض الناتج عن عمليات الجمعية مع غير الاعضاء ويضم هذا الفائض الى الاحتياطى القانونى ٠

مادة ٢٣ :

تخصص الارباح الناتجة من المشروعات الانتاجية التى تتملكها او تديرها الجمعية تحت اسم احتياطى مشروعات ويعد له حساب خاص للصرف منه فى دعم هذه المشروعات وذلك بعد خصم ١٠٪ للاحتياطى القانونى للجمعية و ٢٥٪ تخصص للحصص النقدية والعينية والمستثمرة فى

المشروعات ، وذلك كله بعد سداد كافة النفقات ومقابلة كافة الالتزامات وصرف حوافز الانتاج لمن يعملون بالمشروعات بما يحقق ربط مصلحة العمل بالعامل ٠

مـادة ٢٤ :

لا يجوز توزيع عائد من صافى فائض السـنوات التـالية اذا لحقت بالجمعية خسائر ترتب عليها عجز فى الاحتياطى القانونى أو فى رأس المال الا بعد سداد العجز فيها ٠

الفصل الثالث

أحكـام عامة

مـادة ٢٥ :

تبدأ السنة المالية للجمعية فى أول يوليو وتنتهى فى آخر يونية من السنة التالية من كل عام وذلك باستثناء السنة المالية الاولى التى تبدأ من تاريخ شهر الجمعية الى آخر يونية من ذات السنة ٠

مـادة ٢٦ :

يكون للمبالغ المستحقة للجمعية امتياز على جميع اموال المدين من عقار ومنقول يجىء فى الترتيب مع الامتياز المقرر فى القانون المدنى للمبالغ المنصرفة فى البذور والسماد والآلات الزراعية وغيرها ٠

وللجمعية الحق فى تحصيل المبالغ المستحقة لها بطريق الحجز لاادارى وتبين اللائحة التنفيذية اجـراءات هـذا الحجز بمـا يتفق وقانون الحجز الادارى ٠

مـادة ٢٧ :

على كل جمعية أن تمسك حسابا مستقلا لكل من معاملاتها مع اعضائها أو الغير ويكون لكل عضو بطاقة معاملات خاصة به تحت يده وتكون القيود

الواردة بها حجة على العضو وعلى الجمعية وملزمة لكليهما وذلك فى حدود المستندات المؤيدة لها وتبين اللائحة التنفيذية الاجراءات اللازمة لتنظيم الحساب المذكور وبطاقة المعاملات ٠

مـادة ٢٨ :

على كل جمعية أن تؤمن على خزائنها ومنشآتها وموجوداتها وعلى أرباب العهد من العاملين بها ضد مخاطر العمل بما فى ذلك العجز والهلاك والسرقة والحريق وخيانة الامانة وذلك طبقا للنظـام الذى تضـعه الجهة الادارية المختصة ٠

مـادة ٢٩ :

فى تطبيق احكام قانون العقوبات تعتبر أموال الجمعية حكم الاموال العامة ويعتبر العاملون بها وأعضـــاء مجالس ادارتها فى حكم الموظفين العموميين ، كما تعتبر أوراق الجمعية وسجلاتها وأختامها فى حكم الاوراق والاختام والسجلات الرسمية ٠ ولا يجوز نقلها من مقر الجمعية الا وفقا للقانون ٠

الباب الخامس

العضوية ومسئولية الأعضاء

مـادة ٣٠ :

يشترط فيمن يكون عضوا فى الجمعية المحلية :

١ ـ أن يكون شخصا طبيعيا او من الاشخاص المعنوية المنصوص عليها فى المادة ٨ من هذا القانون ٠

٢ ـ أن يكون من المشتغلين بالزراعة الحائزين أرضا زراعية بالملك او الايجار او وضع اليد او من المشتغلين بالانتاج النباتى او الحيوانى او

الثروة المائية او استصلاح الاراضى وذلك حسب نوع نشاط الجمعية ووفقا لما تقرره اللائحة التنفيذية ·

٣ ــ أن يقبل كتــابة النظــام الداخلى للجمعية وأن يفى بالتعهدات الخاصة بالاكتتاب فى الاسهم ودفع قيمتها كلها أو بعضها طبقا لما يحدده هذا النظام ·

مــادة ٣١ :

يكون قبول العضوية فى الجمعية بقرار من مجلس الادارة ، وذلك بعد التحقق من توافر الشروط المقررة ·

مــادة ٣٢ :

تكون مسئولية اعضاء الجمعية عن التزاماتها محددة بقيمة ما لكل منهم من اسهم ما لم ينص النظام الداخلى على زيادة هذه المسئولية ·

ويعتبر اعضاء مجلس الادارة مسئولين بالتضامن عن الاضرار التى تلحق بالجمعية بسبب الخطأ الجسيم الذى يقع منهم خلال مدة عضويتهم بالمجلس ·

وتقرر الجمعية العمومية مدى مسئولية اعضــاء مجلس الادارة فى ضوء ما يقدم اليها من الجهة الادارية المختصة ·

مــادة ٣٣ :

تزول العضوية فى الحالات الآتية :

١) انسحاب العضو من الجمعية او موافقة مجلس ادارة الجمعية على تنازله عن جميع اسهمه فيها لعضو آخر تتوافر فيه شروط العضوية ·

وللعضو المنسحب استرداد قيمة ما اسهم به بعد سداد ما عليه من التزامات طبقا لآخر موازنة معتمدة بشرط الا يترتب على الانسحاب تخفيض

راس مال الجمعية فى العام الواحد بنسبة تزيد على ١٠٪ من راس المال المسهم وفق آخر حساب ختامى مصدق عليه ٠

ب) فقد احد شروط العضوية المبينة بالمادة (٣٠) من هذا القانون ٠

ج) الفصل بقرار من الجمعية العمومية وتصديق الجهة الادارية المختصة ٠

د) الوفـــاه ٠

ويتحمل العضو الذى زالت صفته فى الحالات المشار اليها فى البنود ا ، ب ، ج بنسبة ما يصيب الجمعية من عجز فى راس مالها او خسائر فى حدود قيمة اكتتابه ما لم يتضمن النظام الداخلى زيادة هذه المسئولية ٠

كما يبقى العضو الذى تزول عنه العضوية فى الحالات السابقة جميعها أو ورثته فى حدود ما آل اليها من تركته ، مسئولين قبل الغير عن الالتزامات التى ترتبت فى ذمته اثناء عضويته بالجمعية وذلك لمدة سنتين من تاريخ زوال العضوية ، فاذا انقضت الجمعية خلال هذه المدة استمرت مسئوليته قائمة حتى تاريخ نشر حساب تصفية الجمعية ٠

الباب السادس

ادارة الجمعية

الفصل الأول

الجمعية العمومية

مـادة ٣٤ :

الجمعية العمومية هى السلطة العليا وتتكون على الوجه الآتى :

١) فى الجمعية المحلية متعددة الاغراض على مستوى قرية أو أكثر تتكون من جميع الاعضاء فيها ٠

ب) فى الجمعيات المشـتركة والعامة المتعددة الاغراض تتكون من جميع أعضاء مجالس ادارة الجمعيات المكونة لكل منها ·

ج) تتكون الجمعية العمومية للجمعيات المركزية من عضو واحد لكل جمعية من الجمعيـات المكونة لهـا ينتخبه مجلس ادارة كل منهـا من بين اعضائه ·

د) فى الجمعية النوعية تتكون من جميع الاعضاء فيها واذا ضمت جمعيات فيمثلها من يختاره مجلس ادارتها من بين أعضائه ·

وتحدد اللائحة التنفيذية كيفية تمثيل الجمعيات الاعضاء ·

مـادة ٣٥ :

لكل عضو صوت واحد فى الجمعية مهما كان عدد الاسهم التى يملكها بالنسبة للجمعيات المكونة من الاشخاص الطبيعيين ·

وتبين اللائحة التنفيذية قواعد وأجراءات التصويت فى الجمعيات التى يشترك فيها أشخاص معنويون ·

مـادة ٣٦ :

تنعقد الجمعية العمومية الاولى للجمعية على مختلف مستويات البنيان بعد شهرها للنظر فى المسائل الآتية :

١ ـ التصديق على قبول الاعضاء المكتتبين بعد توقيع عقد التأسيس·

٢ ـ اعتماد مصاريف التأسيس ·

٣ ـ اقرار مشروع خطة لنشاط الجمعية والبرنامج السنوى لها ·

٤ ـ انتخاب أعضاء مجلس الادارة ·

وتبين اللائحة التنفيذية كيفية توجيه الدعوة الى انعقـاد الجمعية العمومية الاولى وميعاد انعقادها وأجراءاتها ·

ويتبع بالنسبة لصحة انعقادها ما يتبع بالنسبة للجمعية العمومية العادية ·

مادة ٣٧ :

تعقد الجمعية العمومية العادية مرة على الاقل خلال الستة الاشهر التالية لانتهاء السنة المالية بناء على دعوة مجلس الادارة للنظر فى الموضوعات التى يتضمنها جدول الاعمال وعلى الاخص الموضوعات الآتية :

١ ـ مناقشة تقارير تقييم ما حققته الجمعية من اهداف وما كشفت عنه أعمال التفتيش والمراجعة والرقابة ·

٢ ـ التصديق على تقارير مجلس الادارة ومراجع الحسابات ·

٣ ـ أعتماد الموازنة وحساب الارباح والخسائر ·

٤ ـ اعتماد مشروع توزيع الفائض ·

٥ ـ تحديد وتوزيع مكافآت مجلس الادارة ·

٦ ـ النظر فى فصل من تنطبق عليه احدى حالات الفصل من الجمعية وفقا للقانون واللائحة التنفيذية والنظام الداخلى ·

٧ ـ النظر فى اسقاط عضوية مجلس الادارة عمن تنطبق عليه احدى حالات الاسقاط وفقا للمادة (٥١) وبعد الاطلاع على نتائج التحقيقات التى تكون قد أجريت فى هذا الشأن ·

٨ ـ مناقشة مقترحات الجمعية بالنسبة للدورة الزراعية والتركيب المحصولى للسنة التالية وتقديمها للجهات المختصة ·

٩ ـ مناقشة واعتماد مشروع خطة عمل الجمعية للسنة الجديدة فى ضوء التقارير المقدمة عن نشاط الجمعية ·

١٠ ـ متابعة المشروعات المملوكة للجمعية ·

١١ ـ مناقشة المشروعات الجديدة وقرار اقامتها

١٢ ـ انتخاب اعضاء مجلس الادارة عند الاقتضاء ٠

١٣ ـ النظر فى الموضوعات التى يتقرر ادراجها بجدول الاعمال بموافقة اغلبية الاعضاء الحاضرين ٠

واذا لم يقم مجلس الادارة بدعوة الجمعية العمومية العادية للانعقاد خلال الستة الاشهر المشار اليها انعقدت بحكم القانون فى الساعة التاسعة من صباح يوم الجمعة الاول من شهر يناير وتتولى الجهة الادارية المختصة مسئولية الدعوة الى انعقاد الجمعية العمومية ٠

مـادة ٣٨ :

يكون اجتماع الجمعية العمومية العادية صحيحا بحضور الاغلبية المطلقة لاعضائها فاذا قل عدد الحاضرين عن ذلك اعتبر الاجتماع قانونيا بعد انقضاء ساعة بحضور ربع مجموع الاعضاء ، فاذا قل عدد كحاضرين عن ذلك انعقدت الجمعية العمومية فى اليـوم الخـامس عشر من تاريخ الاجتماع السابق ويكون انعقادها فى هذه الحالة صـحيحا بحضور ربع مجموع الاعضاء ٠

وتصدر القرارات بأغلبية أصوات الحـاضرين وفى حالة تسـاوى الاصوات يرجح الرأى الذى منه الرئيس ٠

مـادة ٣٩ :

تعقد الجمعية العمومية اجتماعا غير عادى بناء على طلب يوجه قبل الموعد المحدد للانعقـاد بخمسـة عشر يوما على الاقل من الجهة الادارية المختصة أو مجلس الادارة أو ٢٠٪ من أعضاء الجمعية العمومية على الاقل للنظر فيما يأتى :

١ ـ تعديل خطة العمل السنوية عند الاقتضاء ٠

٢ ـ طرح الثقة بمجلس الادارة كله أو بعضه وانتخاب بديل عن العضو الذى يتقرر اسقاط عضويته ·

٣ ـ تعديل بيانات النظام الداخلى فى حدود القانون واللائحة التنفيذية ·

٤ ـ ادماج الجمعية فى جمعية أخرى فى ذات المحافظة ·

٥ ـ حل الجمعية وتصفيتها ·

وتصدر قرارات الجمعية العمومية بأغلبية أصوات الاعضاء الحاضرين ولا تكون قراراتها نافذة بالنسبة للبنود ٣ ، ٤ ، ٥ الا بعد شهرها بالجهة الادارية المختصة وتسرى بالنسبة لها أحكام التسجيل والنشر المنصوص عليها فى المادة (١٠) من هذا القانون واللائحة التنفيذية ·

مـادة ٤٠ :

يكون اجتماع الجمعية العمومية غير العادية صحيحا بحضور ثلثى عدد الاعضاء على الاقل فاذا لم يتوافر هذا العدد دعيت للانعقاد خلال خمسة عشر يوما من الاجتماع الاول ويكون انعقادها فى هذه الحالة بحضور ثلث عدد أعضائها ، ولا يجوز دوة الجمعية العمومية غير العادية للنظر فيما دعيت من أجله اذا لم يتوافر هذا العدد قبل مضى ستة أشهر من تاريخ عدد تكامل اجتماعها الثانى ·

وتبين اللائحة التنفيذية كيفية اجتماع الجمعية العمومية اجتماعا غير عادى واجراءاته ·

مـادة ٤١ :

يرأس الجمعية العمومية رئيس مجلس الادارة أو من ينوب عنه من مجلس الادارة وعند غيابهما يرأسها أكبر أعضاء مجلس الادارة من الحاضرين سنا وعند غيا بأعضاء مجلس الادارة تختار الجمعية العمومية من بين اعضائها من يتولى الرئاسة ·

مـادة ٤٢ :

يجب ابلاغ الجهة الادارية المختصة بالدعوة الى عقد الجمعية العمومية قبل ميعاد انعقادها بعشرة أيام على الاقل لايفاد مندوبين عنها لحضـور اجتماعها والاشتراك فى مداولتها دون ان يكون لهم صوت معدود ٠

الفصل الثانى

بمجلس الادارة

مـادة ٤٣ :

يكون لكل جمعية مجلس ادارة يدير شئونها لمدة خمس سنوات من عدد الاعضاء لا يقل عن خمسة من بين أعضاء الجمعية المستوفين لشروط عضوية مجلس الادارة ٠

ويجوز للوزير المختص تعيين واحد من بين المهتمين بشئون التعاون الزراعى بكل جمعية من الجمعيات المركزية والعامة والنوعية ٠

وتبين اللائحة التنفيذية الحد الاقصى لعدد اعضاء مجلس الادارة وكيفية تمثيل القرى أو المحافظات أو المناطق حسب الاحوال فى مجلس ادارة الجمعية المكونة لها ٠

مـادة ٤٤ :

تتولى الاشراف على انتخابات مجالس الادارة لجان يراسها احد أعضاء الهيئات القضائية يصدر بتشكيلها وتحديد مهامها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير العدل ٠

وينتخب مجلس الادارة فى اول اجتماع من بين اعضائه هيئة مكتب من رئيس وسكرتير وأمين صندوق ٠

وتحدد اللائحة التنفيذية طريقة عمل المجلس ومواعيد انعقاده والاغلبية اللازمة لصحة قراراته وكل ما يتعلق بسير العمل فيه ·

مـادة ٤٥ :

يكون لكل جمعية من الجمعيات المحلية مدير مسـئول من بين اثنين من المهندسين الزراعيين يرشحهما مجلس الادارة ويصدر بندب المدير المسئول قرار من الوزير المختص ·

ويصدر الوزير المختص لائحة تنظيم شروط التعيين فى وظائف مديرى هذه الجمعيات وتحديد اختصاصاتهم وبيان مسئوليات وطريقة محاسبتهم والجزاءات التي توقع عليهم ·

مـادة ٤٦ :

يشترط فيمن يكون عضوا فى مجلس الادارة ما يلى :

١ ـ أن يكون متمتعا بالجنسية المصرية وبحقوقه السياسية والمدنية ·

٢ ـ أن يجيد القراءة والكتابة وتستثنى من ذلك الجمعيات التعاونية التى لم يتقدم للترشيح لعضوية مجالس ادارتها سوى من يلمون بالقراءة والكتابة ·

٣ ـ أن يكون قد مضت على عضويته بالجمعية سنة على الاقل سابقة على فتح الباب للترشـيح ، ويسـتثنى من ذلك مجلس الادارة الاول فى الجمعيات التى يعاد شهرها وفقا لاحكام هذا القانون ·

٤ ـ أن يكون حائزا لارض زراعية بمنطقة عمل الجمعية ·

٥ ـ ان يكون قد أدى ما عليه من ديون واجبة الاداء أو عهد مستحقه الاداء للجمعية أو لبنوك التنمية ·

٦ ـ الا يكون قد سبق الحكم عليه فى جناية أو بعقوبة الحبس فى جنحة مخلة بالشرف أو الامانة أو الاخلاق ما لم يكن قد رد اليه اعتباره ·

٧ ـ الا يكون من رجال الادارة ويشمل ذلك العمد ومشايخ الخفراء ووكلائهم والخفراء والصيارف ودلالى المساحة والقبانيين ·

٨ ـ الا يكون موظفا فى وحدات البنيان التعاونى الزراعى أو فى جهات الاشراف والتوجيه والتحصيل والرقابة بالنسبة للجمعيات الخاضعة لاحكام هذا القانون ·

٩ ـ الا يكون متعاقدا مع الجمعية بعقد بيع أو ايجار أو أى عقد آخر يتصل باستغلال موارد الجمعية ·

١٠ ـ الا يكون قد أسقطت عنه عضوية المجلس بالجمعية التى كان عضوا بمجلس ادارتها بناء على تحقيق معه ينتهى الى ادانته ما لم تكن مضت سنة على اسقاط العضوية ·

١١ ـ الا يكون عضـوا فى مجلس ادارة جمعية تعاونية زراعيـة أخرى من ذات المستوى محليا أو نوعيا ·

١٢ ـ الا يكون ممن يزاولون لحسابهم أو لحساب غيرهم عملا من الاعمال التى تدخل فى أغراض الجمعية أو تتعارض مع مصالحها ·

ولا يجوز أن يشترك فى عضوية مجلس ادارة الجمعية عضوان أو أكثر من تربطهم صلة قرابة أو نسب حتى الدرجة الرابعة ·

ويحتفظ بنسبة ٨٠٪ من مقاعد مجالس الادارة للفلاحين فى جمعياتهم الذين ينطبق عليهم تعريف الفلاح الوارد بالقانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الشعب وتعديلاته ·

مـادة ٤٧ :

يكون لمجلس ادارة الجمعية جميع السلطات اللازمة لمباشرة الاعمال التى تتصل بنشاطها واصدار القرارات الخاصـة بذلك على ما يدخل فى اختصاص الجمعية العمومية طبقا لهذا القانون ولائحته التنفيذية ويتولى

مجلس الادارة بوجه خاص ما يأتى :

١ ـ رسم السياسة العامة التى تسير عليها الجمعية وتوجيه نشاطها فى اطار الخطة المقررة لها ٠

٢ ـ اعداد المشروعات الخاصة بالدورة الزراعية والتركيب المحصولى للسنة الزراعية التالية بالاتفاق مع وزارة الزراعة لعرضها على الجمعية العمومية العادية ٠

٣ ـ الاشراف على شئون الجمعية ونشاطها ومتابعة سير العمل فيها وتعيين وندب واعارة العاملين بها والرقابة عليهم ٠

٤ ـ تكوين اللجان اللازمة لحسن سير العمل فى الجمعية سواء من أعضائها أو من غيرهم وتحديد اختصاصاتها ومتابعة اعمالها ٠

٥ ـ تقديم الحساب الختامى للجمعية عن السنة المالية المنتهية ومشروع الخطة السنوية لنشاط الجمعية ومشروع ميزانيتها التقديرية وعرضها على الجمعية العمومية ٠

٦ ـ اعداد التقرير السنوى المتضمن بيان نشاط الجمعية وحالتها المالية وما حققته من فائض أو خسائر والمشروعات الجديدة التى يرى المجلس أن يتضمنها مشروع الخطة السنوية لنشاط الجمعية فى السنة التالية وعرض هذا التقرير على الجمعية العمومية ٠

٧ ـ مناقشة تقرير الحساب الختامى الذى تعده الجهات المختصة واعداد الرد على ما يرد به من ملاحظات وعرضه على الجمعية العمومية ٠

٨ ـ مناقشة تقارير الجهات المختصة واعداد الرد لى ما قد يرد بها من اخطاء أو مخلفات ٠

٩ ـ دعوة الجمعية العمومية للانعقاد وتنفيذ قراراتها ٠

١٠ ـ اخطار الجهة الادارية المختصة بصورة من محاضر اجتماعات مجلس الادارة والجمعية العمومية تسلم لمندوبيها خلال ثلاثة ايام بمقر الجمعية ٠

١١ ـ قبول الاعضاء الجدد والنظر فى فصل عضو الجمعية اذا فقد شرطا من شروط العضوية ٠

مـادة ٤٨ :

لا يجوز الجمع بين مهام الرئيس والسكرتير وامين الصـندوق فى وحدات البنيان التعاونى جميعها ٠

مـادة ٤٩ :

يجوز تكليف احد اعضـاء مجلس الادارة باداء مهمة خاصة مقابل حوافز يقررها له المجلس ٠

وتبين اللائحة التنفيذية الحد الاقصى لمجموع ما يتقاضاه عضو مجلس الادارة من مكافات وحوافز وبدلات او اى مزايا اخرى نقدية او عينية خلاف مصاريف الانتقال وبدلات السفر المقررة من كافة وحدات البنيان التعاونى عن السنة المالية الواحدة ٠

مـادة ٥٠ :

تسقط العضوية فى مجلس الادارة بقوة القانون اذا فقد العضو احد شروط العضوية او وقعت عليه احدى العقوبات المنصوص عليها فى الباب الحادى عشر من هذا القانون او اذا تكرر تخلفه عن حضور اربع جلسات متتالية او ما يزيد على ٣٠٪ من مجموع جلسات مجلس الادارة خلال العام الواحد بغير عذر يقبله المجلس ٠

ويصدر قرار من مجلس الادارة باسقاط العضوية فى الحالات المشار اليها فى الفقرة السابقة وللجهة الادارية المختصة ان تصدر قرار الاسقاط اذ تراخى مجلس الادارة فى اصدار القرار لمدة تزيد على شهر من تاريخ ثبوت المخالفة او فقد احد شروط العضوية ٠

وتخطر الجمعية العمومية العادية بذلك فى اول اجتماع لها ٠

مـادة ٥١ :

مع عدم الاخلال بالعقوبات الجنائية تسقط العضوية فى مجلس الادارة بقرار من الجمعية العمومية وذلك بعد اجراء تحقيق كتابى مع العضو ينتهى الى الادانة فى احدى الحالات الاتية :

١ ـ العبث بسجلات الجمعية أو أوراقها أو أختامها أو تعمد اتلافها أو اساءة استعمالها ·

٢ ـ استغلال السلطة أو عدم مراعاة العدالة فى توزيع الخدمات ·

٣ ـ تعمد الادلاء ببيانات غير صحيحة بقصد عرقلة الانتاج أو عرقلة تحقيق أغراض الجمعية أو الحصول على منفعة شخصية ·

٤ ـ عدم رد العجز فى العهد الشخصية خلال الاجل الذى يعينه لذلك مجلس الادارة أو الجمعية العمومية أو الجهة الادارية المختصة ·

٥ ـ القيام بعمل من شأنه الاضرار بمصالح الجمعية أو نظام العمل بها ·

مـادة ٥٢ :

لكل من الوزير المختص بالنسبة للجمعيات العامة والمحافظ المختص بالنسبة للجمعيات التى تقع فى نطاق المحافظة ما يلى :

١ ـ وقف عضو مجلس الادارة لمدة لا تزيد على شهرين اذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك ويكون الوقف بناء على طلب المحقق ، ويعود العضو الى ممارسة نشاطه فى مجلس الادارة فى نهاية هذه المدة ما لم يكن صدر قرار مسبب باسقاط العضوية عنه أو قدم للمحاكمة الجنائية ·

ويحل بصفة مؤقتة عند الضرورة محل من أوقفت عضويته من حصل فى الانتخاب الاخير أكثر الاصوات ان وجد ولا يجوز وقف كل أعضاء مجلس الادارة أو غالبيتهم ·

٢ ـ حل مجلس ادارة الجمعية أو اسقاط العضوية عن عضو أو اكثر للاسباب المشار اليها فى المادة السابقة بعد اجراء تحقيق مكتوب ينتهى الى الادانة ٠

مـادة ٥٣ :

يعين مجلس ادارة الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى مجلس ادارة مؤقت للجمعية من بين من تتوافر فيهم شروط عضوية مجلس الادارة وذلك فى حالة حل مجلس الادارة أو اسقاط العضوية عن عضو أو اكثر اذا كان من شأن هذا الاسقاط نقص عدد أعضاء المجلس عن الحد الادنى اللازم لصحة قراراته ، وفى حالة نقص عدد أعضاء المجلس عن الحد الادنى لصحة القرارات بسبب الوفاة أو الاستقالة ، ويكون للمجلس المؤقت اختصاصات مجلس الادارة المبينة فى القانون واللائحة التنفيذية ٠

وتجتمع الجمعية العمومية العادية خلال ستة اشهر على الاكثر من تاريخ تعيين مجلس الادارة المؤقت لانتخابات مجلس ادارة جديد بدعوة من مجلس الادارة المؤقت والجهة الادارية المختصة وفقا للاجراءات التى يحددها النظام الداخلى ولا يجوز مد أجل المجلس المؤقت ٠

مـادة ٥٤ :

يجوز لكل ذى شأن أن يطعن فى القرارات المشار اليها فى المادة ٥٢ أمام المحكمة الابتدائية الكائن فى دائرة اختصاصها مقر الجمعية وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ نشره قرار الحل والاسقاط فى الوقائع المصرية واعلان صاحب الشأن بمقر الجمعية بكتاب موصى عليه بعلم وصول وتفصل المحكمة فى الطعن على وجه الاستعجال بغير مصروفات ويكون حكمها نهائيا ٠

مـادة ٥٥ : اذا انتهت العضوية فى مجلس الادارة لاى سبب من الاسباب حل محل من انتهت عضويته ولنهاية مدة سلفه من حصل فى الانتخاب

الاخير على اكثر الاصوات فان لم يوجد وقل عدد الاعضاء عن النصاب القانونى اللازم لصحة الانعقاد دعيت الجمعية العمومية العادية لانتخاب بديل لمن انتهت عضويتهم ٠

مادة ٥٦ :

يجب على عضو مجلس الادارة الذى يتقرر وقفه عن العمل أو اسقاط عضويته لاى سبب من الاسباب أن يقوم بتسليم ما فى عهدته من أموال ودفاتر ومستندات خاصة بالجمعية الى مجلس الادارة بمجرد ابلاغه بقرار ومستندات خاصة بالجمعية الى مجلس الادارة بمجرد ابلاغه بقرار الوقف أو الاسقاط وذلك على النحو الذى يحدده النظام الداخلى ٠

الباب السابع

الاعفاءات والمزايا

مادة ٥٧ :

تعفى الجمعيات التعاونية الخاضعة لاحكام هذا القانون من الضرائب والرسوم الاتية :

١ ـ جميع الضرائب والرسوم المستحقة على العقود والمحررات المتعلقة بتأسيسها أو تعديل نظامها الداخلى واشهارها ورسوم التصديق على التوقيعات فيما يختص بالعقود والمحررات المذكورة ورسوم التأشير على دفاترها وترقيمها وختمها ٠

٢ ـ رسوم الشهر التى يقع عبء ادائها عليها فى العقود التى تكون طرفا فيها والخاصة بالحقوق العينية والعقارية ورسوم التوثيق على التوقيعات فيما يختص بهذه العقود ٠

٣ ـ الرسوم النسبية المقررة على التوثيق واشهار جميع المحررات وعقود المقاولة والرهن والحلول والتنازل والشطب وقوائم القيد وتجديداتها

والشهادات العقارية والاطلاعات بجميع انواعها المتعلقة بالقروض التى تقدمها البنوك والشركات والهيئات العامة الى الجمعيات لتمويل مشروعات الاسكان التى تقوم بها .

٤ - رسوم النظر المنصوص عليها فى القانون .

٥ - رسوم تسيير وتشغيل وادارة آلات الرى المتنقلة والثابتة وكذا آلات النقل والقوى المحركة وملحقاتها من رسوم معاينة وفحص تلك الآلات .

٦ - رسوم الدمغة المفروضة على جميع العقود والمحررات والاوراق والمطبوعات والدفاتر والسجلات وغيرها التى يقع عبء ادائها عليها وذلك فيما يتعلق بمعاملاتها مع أعضائها أو لحسابها .

٧ - الضرائب المفروضة على الارباح التجارية والصناعية وعلى المهن غير التجارية وعلى القيم المنقولة ويسرى هذا الاعفاء على العائد الموزع على الاعضاء الناتج من تعاملهم مع الجمعية .

٨ - الضرائب والرسوم التى تختص بفرضها المجالس المحلية طبقا لقانون الحكم المحلى عدا الضرائب الاضافية على الاطيان الزراعية .

٩ - الضرائب الجمركية وغيرها من الضرائب والرسوم بالنسبة للوارد برسم الجمعية من الجرارات والآلات الميكانيكية والكهربائية والآلات الزراعية اللازمة لها ولأعضائها ومستلزماتها من قطع الغيار واطارات الكاوتشوك والسيور المستخدمة فى اغراض الزراعة وخراطيم المقاومة ذات الضغط العالى وآلات ومعدات التدريج والتعليب وآلات التبريد اللازمة للانتاج الزراعى والموتورات البحرية وقطع غيارها وشباك الصيد الخاصة بمستلزمات الانتاج السمكى وكذا الفلين والرصاص والغازولات وكذا المعدات والمستلزمات الخاصة بمشروعات تنمية الثروة الحيوانية الداجنة . كما يسرى هذا الاعفاء على المستلزمات التى يصدر بشانها قرار من وزير

المالية بالاتفاق مع وزير الزراعة بناء على اقتراح الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى ٠

ويجوز التصرف فيما تم اعفاؤه قبل مضى خمس سنوات من تاريخ الاعفاء وفى حالة التصرف قبل انتهاء هذه المدة تخطر مصلحة الجمارك وتسدد الضرائب الجمركية وغيرها من الضرائب والرسوم المستحقة وفقا لحالة هذه الاشياء وقيمتها وقت الافراج عنها من الجمارك وطبقا للتعريفة الجمركية السارية فى ذلك التاريخ ٠

ويسرى حكم هذا البند على الحائزين لاراض زراعية الذين يتعاملون مع البنك الرئيسى للتنمية والائتمان الزراعى والبنوك التابعة له على أن يتم الاستيراد برسم البنك الرئيسى ٠

١٠ ـ الرسوم الجمركية التى تفرض على كافة الادوات والمهمات والآلات التى ترد من الهيئات الاجنبية المعنية بشئون التعاون والتى تقدمها للتعاونيات لخدمة أغراض التعاون ٠

١١ ـ عمولة تحصيل مطلوبات الجمعية قبل الاعضاء والغير التى تتقاضاها جهات التحصيل ٠

١٢ ـ التأمين المؤقت الذى يشترط دفعه مقدما للدخول فى المناقصات والمزايدات التى تطرحها الحكومة والهيئات العامة وشركات القطاع العام والمجالس المحلية بشرط أن تكون العمليات المطلوبة داخلة فى منطقة عملها وفى نطاق أغراضها ٠

مـادة ٥٨ :

تتمتع الجمعيات التعاونية الخاضعة لاحكام هذا القانون بالمزايا الاتية:

١ ـ تمنح تخفيضا مقداره ٢٥٪ (خمسة وعشرون فى المائة) من اجور نقل وارداتها وصادراتها المنصوص عليها فى البند (٩) من المـادة

السابقة سواء بالبواخر أو الطائرات أو السكك الحديدية أو بغيرها من وسائل النقل الداخلية الاخرى تتولاها الهيئات العامة أو شركات القطاع العــام ٠

٢ ــ تمنح تخفيضا مقداره ٥٠٪ (خمسون فى المائة) من رسوم التحاليل فى المعامل الكيماوية التابعة للحكومة والقطاع العام ٠

٣ ــ تمنح تخفيضا وقدره ٥٪ (خمسة فى المائة) على الاقل من اثمان البذور والاسمدة والمبيدات الكيماوية والوقود ومستلزمات الانتاج اللازمة لنشاطها التى تحصل عليها من الحكومة والهيئات العامة وشركات القطاع العام أو من البنك الرئيسى للتنمية والائتمان الزراعى والبنوك التابعة له فى حالة حصوله على هذا الخفض وتحدد أسعار البيع للجمعيات بقرار من وزير الزراعة بالاتفاق بين الوزراء المختصين ، ويجوز زيادة هذه النسبة طبقا لسياسة العامة للدولة بناء على طلب مجلس ادارة الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى ٠

٤ ــ تمنح تخفيضــا مقداره ٢٥٪ من أســعار المحولات والتركيبات الكهربائية ٠

٥ ــ تمنح تخفيضا مقداره ١٠٪ من قيمة استهلاك التيار الكهربائى ٠

٦ ــ الاعفاء من نفقات نشر العقود والمحررات والقرارات المتعلقة بتأسيسها أو بتعديل نظامها الداخلى أو انقضائها أو بحل مجلس الادارة أو باسقاط أو بوقف أعضاء مجلس الادارة ٠

٧ ــ تتمتع بذات الميزات التى يحصل عليها البنك الرئيسى للتنمية والائتمان الزراعى سواء فيما يتم استيراده من الخارج أو فيما يتم توفيره من مستلزمات الانتاج ٠

مـادة ٥٩ :

يكون للجمعيات التعاونية الافضلية على الافراد والاشخاص الاعتبارية الخاصة فى معاملاتها مع الحكومة والهيئات وشركات القطاع العام ووحدات الحكم المحلى عند تساوى قيمة العروض وذلك فى الحالتين الآتيتين :

(أولا) عند الحصــول على الاراضى والمبـانى اللازمة لنشاطها أو لتحقيق أغراضها ٠

(ثانيا) فى المناقصات والمزايدات وما فى حكمها التى تطرحها الجهات المذكورة وذلك فى حالة تساوى الشروط والاسعار المقدمة من تلك الجمعيات مع العطاءات الاخرى ومتى كانت الاصناف المقدمة منها مطابقة للمواصفات المطلوبة لتلك الاصناف ٠

الباب الثامن

الرقـابة

مـادة ٦٠ :

مع عدم الاخلال برقابة الجهـاز المركزى للمحاسـبات تباشر الدولة سلطاتها فى الرقابة على الجمعيات التعاونية بواسطة الوزير المختص والجهة الادارية المختصـة ، وتكون هذه الجهة بفروعها الجهـاز المعاون للوزير والمحافظ المختص وذلك فى حدود احكام هذا القانون ٠

مـادة ٦١ :

يتولى الجهاز المركزى للمحاسبات بواسطة اجهزته مراجعة حسابات الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى والجمعيات العامة والمركزية ٠

مـادة ٦٢ :

تتولى الجهة الادارية المختصة الاشراف والتوجيه والتحقق من تطبيق القوانين واللوائح والتعليمات المالية والادارية بالجمعيات التعاونية ، ولها فى سبيل ذلك أعمالها والتفتيش عليها ٠

وتبين اللائحة التنفيذية طريقة قيام الجهة الادارية المختصة بمهامها واختصاصاتها ومستوياتها ٠

مـادة ٦٣ :

يخطر مجلس الادارة الجهة الادارية المختصـة بصـورة من محضر اجتماع الجمعية العمومية ، وذلك خلال ثلاثة ايام من تاريخ انعقاد كل جلسة، وعلى مراجعى الحسابات والمصفين اخطار هذه الجهة بصورة من تقارير الموقف المالى عند الادماج وذلك خلال اسبوع من تاريخ اتمام المراجعة او التصفية ٠

مـادة ٦٤ :

للجهة الادارية المختصة وقف تنفيذ اى قرار يصدره مجلس الادارة او الجمعية العمومية اذا كان مخالفا لاحكام هذ االقانون والقرارات المنفذة له والتشريعات التعـاونية واللوائح او النظام الداخلى للجمعية وذلك خـلال أسبوع من تاريخ ورود الاخطار مستوف ٠

مـادة ٦٥ :

لمجلس الادارة ولكل ذى مصلحة أن يطعن فى قرار وقف التنفيذ امام المحكمة الابتدائية المختصة وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ ابلاغ مجلس الادارة قرار الوقف والا اعتبر القرار نهائيا وتفصل فيه المحكمة على وجه الاستعجال وبغير مصروفات ٠

مـادة ٦٦ :

تقدم الدولة المعونة الفنية والمالية للجمعيات التعاونية عن طريق الجهة الادارية المختصة ·

ويجوز ندب العاملين بالحكومة والقطاع العام للعمل كل أو بعض الوقت بوحدات البنيان التعاونى ·

ولا يجوز للعاملين بالجهة الادارية المختصة أن يجمعوا فى وقت واحد بين عملهم الاصلى والعمل لدى الجمعيات بأجر أو بغير أجر ·

وتنظم اللائحة التنفيذية قواعـد واجـراءات ندب هؤلاء العـاملين ومكافاتهم ·

مـادة ٦٧ :

يجوز لممثلى الجهة الادارية المختصة حضور اجتماعات مجلس الادارة والجمعيات العمومية دون أن يكون لهم صوت معدود ، ويكون لهم فى حدود اختصاصاتهم حق المناقشة وابداء الرأى واثبات اعتراضاتهم على القرارات المخالفة ·

الباب التاسع

انقضاء الجمعية

مـادة ٦٨ :

تنقضى الجمعية بالحل أو الادماج بقرار من الجمعية العمومية غير العادية أو بقرار من الوزير المختص بناء على طلب المحافظ المختص أو الجهة الادارية متى قامت بها احدى الحالات الآتية :

١ ــ اذا فقدت الجمعية أحد أركان قيامها ·

٢ ـ اذا اقتضى التنظيم العام للقطاع التعاونى الزراعى حلها أو ادماجها فى جمعية تعاونية أخرى ٠

٣ ـ اذا لم تعقد الجمعية العمومية اجتماعها السنوى العادى خلال سنة مالية كاملة بغير مبرر ٠

٤ ـ اذا تعذر على الجمعية مواصلة عملها بانتظام سواء لاضطراب اعمالها اضطرابا مستمرا أو لتكرار اخلالها بالمبادىء الاساسية للتعاون أو بالتزاماتها أو خروجها على القواعد التى يقررها القانون أو نظام الجمعية أو لحدوث منازعات أو لاى سبب جسيم آخر ٠

وفى جميع الاحوال يجب اجراء تحقيق كتابى عن طريق الجهة الادارية المختصة قبل صدور قرار الحل أو الادماج ٠

وتبين اللائحة التنفيذية قواعد واجراءات الحل والادماج والتصفية وكيفية توجيه ناتج التصفية ٠

ولا يجوز للوزير المختص التفويض فى اختصاصه المبين فى هذه المادة :

مـادة ٦٩ :

يكون لكل ذى شأن أن يطعن فى القرار الصادر بانقضاء الجمعية من الوزير المختص وذلك أمام المحكمة الابتدائية الكائن فى دائرة اختصاصها مقر الجمعية خلال ثلاثين يوما من تاريخ نشره فى الوقائع المصرية وتفصل المحكمة فى الطعن على وجه الاستعجال وبغير مصروفات ويكون حكمها نهائيا ٠

الباب العاشر

الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى

مـادة ٧٠ :

يتكون الاتحاد التعـاونى الزراعى المركزى من الجمعيـات التعاونية الزراعية العامة متعددة الاغراض والنوعية ومن جميع الجمعيات المركزية بالمحافظات ·

ويكون للاتحـاد جمعية عمـومية تتكون من اعضـاء مجـالس ادارة الجمعيات المشاراليها فى الفقرة السابقة ·

مـادة ٧١ :

يتولى الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى الانشطة التالية :

١ ـ المشاركة فى تخطيط الحركة التعاونية الزراعية فى مصر ·

٢ ـ التنسيق بين الجمعيات التعاونية الزراعية العامة فى الحدود التى تقررها هذه الجمعيات فيما يتعلق بتحقيق اغراضها ، والدعوة للحركة التعـاونية للتنمية الزراعية والاعـلام بها ورعايتها وتنميتها بما فى ذلك اصدار الصحف والمجلات والدوريات التعاونية ·

٣ ـ الاشراف على عمليات التدريب التعاونى بالجمعيات التعاونية الزراعية ، وذلك بالتنسيق مع الجمعيات المركزية بالمحافظات ·

٤ ـ عقد المؤتمر التعـاونى الزراعى العـام مرة كل اربع سـنوات ومتابعة تنفيذ قرارات وتوصيات المؤتمر وتنظيم عقد المؤتمرات التعاونية المتخصصة عن طريق الجمعيات التعاونية العامة المعنية ·

٥ ـ المشاركة فى التنسـيق بين القطاع التعاونى الزراعى وسائر القطاعات التعاونية الاخرى والربط بينها ·

٦ ـ تمثيل الحركة التعاونية الزراعية فى الخارج وذلك بالاشتراك فى عضوية المنظمات التعاونية الدولية والاقليمية والعربية والاشتراك فى المؤتمرات الخارجية وتبادل الخبرات التعاونية مع مختلف المنظمات الدولية ٠ وقبول العون المادى من المنظمات التعاونية الخارجية وذلك كله بالتنسيق مع وزير الزراعة ٠

٧ ـ اقتراح التشريعات التعاونية الزراعية ٠

٨ ـ الدفاع عن مصـالح الجمعيات التعـاونية الزراعية بوحدات البنيان التعاونى ٠

مـادة ٧٢ :

مع عدم الاخلال بما نصت عليه المادة (٤٥) يضع مجلس ادارة الاتحاد لائحة بنظام العاملين بالجمعيات التعاونية المحلية متعددة الاغراض متضمنة قواعد التعيين والاعارة والندب والنقل وحقوق وواجبات العاملين وقواعد واجراءات التأديب ٠

وتضع باقى الجمعيات التعاونية الاخرى لوائحها التى يقرها الاتحاد ٠

وتعتمد اللوائح المشار اليها فى هذه المادة بقرار من وزير الزراعة ٠

مـادة ٧٣ :

تقوم الجمعيـات المركزية متعـددة الاغراض بالمحـافظات بمراجعة واعتماد حسابات الجمعيات التعاونية الزراعية المحلية والمشتركة متعددة الاغراض والنوعية فى نطاق المحافظة تحت اشراف الاتحاد ٠

وتبين اللائحة التنفيذية طريقة واسلوب هذه المراجعة ٠

مـادة ٧٤ :

تتكون موارد الاتحاد من الاشـتراكات والرسـوم التى تؤديها اليه الجمعيـات وذلك طبقا للفئات والقواعد التى يصـدر بها قرار من وزير الزراعة ٠

مـادة ٧٥ :

يتكون مجلس ادارة الاتحاد من ثلاثين عضوا على الاقل من بينهم عضو منتخب عن كل جمعية مركزية وممثل على الاقل من الجمعيات التى يشمل نشاطها اكثر من محافظة والجمعيات العامة التى تشترك فى عضوية الاتحاد ٠

ولوزير الزراعة ان يعين خمسة اعضاء بالمجلس من بين المشتغلين بالتعـاون الزراعى ٠ ويبين النظـام الداخلى للاتحاد طريقة تكوين هذا المجلس ٠

مـادة ٧٦ :

يسرى على الاتحاد وعلى كل من يعمل فيه ما يسرى على الجمعيات التعاونية الزراعية ومن يعمل فيها من احكام موضوعية او اجرائية فيما لا يتعارض مع الاحكام الخاصة به ٠

مـادة ٧٧ :

لوزير الزراعة وقف عضو او اكثر من اعضاء مجلس ادارة الاتحاد عن العمل لمدة لا تزيد على ثلاثة شهور وذلك بعد اجراء تحقيق مكتوب ٠

وللوزير احالة المخالفات الى المحكمة المختصـة للنظر فى اسـقاط العضوية عن عضو او اكثر او حل مجلس الادارة فى حالة ثبوت مخالفات طبقا لاحكام هذا القانون ، وفى هذه الحالة يعين الوزير مجلس ادارة مؤقت على ان تدعى الجمعية العمومية للاتحاد بعد صدور حكم نهائى فى الدعوى لانتخاب مجلس ادارة جديد ٠

ولكل ذى شأن أن يطعن فى هذه القرارات أمام محكمة القضاء الادارى وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ الاخطار بالقرار ، وتفصل المحكمة فى الطعن على وجه الاستعجال وبغير مصروفات ٠

مـادة ٧٨ :

يكون حل الاتحاد بقرار من رئيس الجمهورية او بقرار من الجمعية العمومية غير العادية بناء على طلب الجهة الادارية المختصة على أن يعتمد قرار الجمعية العمومية من وزير الزراعة ٠

مـادة ٧٩ :

تؤول الى الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى عند تشكيله حصـيلة تصفية الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى السابق وكذا حصيلة الاتحادات التعاونية الاقليمية سواء كانت هذه الحصيلة اموالا نقدية او عينية او حقوقا قبل الغير ويتحمل الاتحاد التزامات الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى السابق والاتحادات الاقليمية ٠

ويباشر الاتحاد ما قد يكون باقيا من اعمال التصفية المتخلفة عن لجنة التصفية المشكلة بقرار وزير الزراعة رقم ٥٢٢ بتاريخ ١٩٧٦/١٠/٢٣ والتى تتمثل فى تحصيل الاقساط ومباشرة القضايا التى لا زالت منظورة وذلك كله بعد مراجعة الجهاز المركزى للمحاسبات لما تم من اعمال التصفية ٠

الباب الحادى عشر

العقوبـات

مـادة ٨٠ :

مع عدم الاخلال باية عقوبة اشد ينص عليها قانون العقوبات او اى قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تجاوز مائة جنيه او باحدى هاتين العقوبتين :

١ ـ المؤسسـون واعضـاء مجلس الادارة والمديرون والمفتشـون ومراجعو الحسابات والمصفون الذين تعمدوا فى اعمالهم او حساباتهم او فى تقاريرهم المبالغة الى الجهات المختصة او الى الجمعية العمومية ايراد

وقائع او ارقام غير صحيحة عن حالة الجمعية او تعمدوا اخفاء كل او بعض المستندات المتعلقة بهذه الحالة ٠

٢ ـ أعضاء مجالس الادارة والمديرون والمحاسبون والمراجعون الذين تعمدوا توزيع عائد أو مكافآت سنوية على الاعضاء لم تؤخذ من الارباح الحقيقية للجمعية عند عدم وجود حساب ختامي أو على ما ورد فى الحساب الختامي او طبقا لحساب ختامي وضع بطريق التدليس ٠

٣ ـ أعضاء مجلس الادارة الذين أصدروا أسـهما بقيمة تقل عن قيمتها الاسمية أو تزيد عليها ٠

٤ ـ أعضاء مجالس الادارة والمديرون الذين أقرضوا أو قدموا أموالا نقدية أو عينية أو اجروا عمليات ايداع نقود او تامين او خصم على غير الوجه المبين فى هذا القـانون او فى اللائحة التنفيذية او فى نظـام الجمعية ٠

٥ ـ كل من امتنع من اعضاء مجلس ادارة الجمعية الذين انتهت او سقطت عضويتهم او أوقفوا عن أعمالهم عن تسـلم ما بعهدتهم من اموال الجمعية او موجوداتها أو دفاترها أو مستنداتها او اوراقها او اختامها الى من يفوض فى ذلك ٠

٦ ـ كل من امتنع من اعضاء مجلس الادارة والعاملين بالجمعية التى تقرر ادماجها فى غيرها و حلها والمصفين لها اذا زالت صفتهم ، عن تسليم ما بعهدتهم من أموال الجمعية أو موجوداتها أو دفاترها او مستنداتها أو أوراقها أو اختامها الى من يفوض فى ذلك ٠

٧ ـ المصفون الذين وزعوا على الاعضاء موجودات الجمعية على خـلاف ما يقضى به القـانون وكذلك اعضـاء مجلس الادارة والمديرون والمصفون الذين لم يقوموا بتنفيذ الالتزامات التى يفرضها عليهم هذا القانون أو اللائحة التنفيذية أو نظام الجمعية ٠

مـادة ٨١ :

يعاقب بالعقوبة المنصـوص عليها فى المادة السابقة كل عضـو فى الجمعية حصل بصفته هذه او بصفته وكيلا عن عضو آخر بغير حق على سلف نقدية أو عينية او مستلزمات انتاج او غير ذلك من الاموال والسلع التى تتعامل فيها الجمعية ولم يستخدمها فى الغرض المخصص له أو اذا تم ذلك نتيجة تعمده الادلاء ببيانات غير صحيحة ·

مـادة ٨٢ :

مع عدم الاخلال باية عقوبة اشد ينص عليها قانون العقوبات او اى قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تجاوز خمسمائة جنيه أو باحدى هاتين العقوبتين :

١ ــ كل مؤسس لجمعية او عضو مجلس ادارتها أو مديرها أو عامل بها او مراجع لحساباتها او مصف لها أمتنع بغير سـبب مشروع بقصـد الاضرار بأهداف الجمعية عن القيام بعمل او تنفيذ التزام او اتخاذ اجراء يوجبه هذا القانون او لائحته التنفيذية أو النظام الداخلى للجمعية ·

٢ ــ كل من يعتمد من المذكورين فى البند السـابق أو غيرهم من اعضاء الجمعية عدم تمكين المفتشين او مراجعى الحسابات او المصفيين أو غيرهم من الموظفين العموميين المنوط بهم تنفيذ هذا القانون من اداء عملهم·

٣ ــ كل مؤسس لجمعية يزاول باسمها نشاطا تعاونيا قبل شهرها ·

٤ ــ كل من حصل من اعضاء مجالس الادارة أو العاملين بوحدات البنيان التعـاونى الزراعى على مكافآت او مبـالغ تزيد على الحد المقرر قانونا ·

مـادة ٨٣ :

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تجاوز خمسمائة جنيه او باحدى هاتين العقوبتين كل شخص اطلق بغير حق فى امكاتباته

التجارية او فى لوحـات محالة أو فى أى اعـلان او غيره مما ينشر على الجمهور بان هذا العمل لمشروع تعاونى زراعى او استعمل فى تسمية عمله أو مشروعه تسمية اخرى يفهم منها أن ذلك العمل او المشروع هو جمعية تعاونية زراعية ٠

ويحكم فضلا عن ذلك بازالة الاسم ونشر الحكم على نفقة المحكوم عليه فى احدى الصحف اليومية ٠

مـادة ٨٤ :

مع عدم الاخلال بأية عقوبة اشد ينص عليها قانون العقوبات او أى قانون آخر يعاقب بغرامة لا تجاوز مائة جنيه كل من نشر تقارير غير صحيحة عن الحالة المالية والادارية أو نشاط اية جمعية تعاونية وتتعدد العقوبة بتعدد النشر ٠

مـادة ٨٥ :

تسرى أحكـام هذا البـاب على أعضـاء مجلس الادارة والمديرين والعـاملين وغيرهم بوحدات البنيان التعاونى المنصـوص عليها فى هذا القانون ٠

قـــرارات

وزارة الدولة للزراعة والأمن الغذائى

قرار وزارى رقم ١ لسنة ١٩٨١

باصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ باصدار قانون التعاون الزراعى

وزير الدولة للزراعة والامن الغذائى

بعد الاطلاع على القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ باصدار قانون التعاون الزراعى وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١٩ لسنة ١٩٨٠ بتحديد الوزير المختص فى تطبيق احكام القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه ٠

وعلى القرار الوزارى رقم ٤٩١ لسنة ١٩٨٠ بتحديد الجهة الادارية المختصة فى تطبيق احكام القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه ٠

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة ٠

قـــرر

مـــادة ١ :

تسرى احكام اللائحة التنفيذية المرافقة على الجمعيـــات التعـــاونية الخاضعة لاحكام القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه ٠

مـــادة ٢ :

يقصد بالجهة الادارية المختصة اينما وردت فى اللائحة الجهات التالية التابعة لوزارة الزراعة :

١ ـ وكالة الوزارة لشئون التعاون الزراعى وهى الجهة المختصة

بالنسـبة للجمعيـات التعـاونية الزراعية العـاملة فى المجالين النباتى او الحيوانى ، والجمعيـات التعاونية المنشـأة فى الاراضى المستصلحة التى انقضى على شهرها خمس سنوات ٠

٢ ـ وكالة الوزارة للثروة السـمكية وهى الجهة الادارية المختصـة بالنسبة للجمعيات التعاونية للثروة المائية ٠

٣ ـ الهيئة العامة للاصلاح الزراعى وهى الجهة الادارية المختصة بالنسبة للجمعيات التعاونية للاصلاح الزراعى ٠

ويعتبر المركز الرئيسى لكل من هذه الجهات هو الجهة الادارية المختصة بالنسبة للجمعيات التى تعمل على مستوى اكثر من محافظة او على مستوى الجمهورية وبالنسبة للجمعيات بالمناطق التى لا تكون لها فروع بها ٠

وتكون فروع هذه الجهات او الادارات التابعة لها بالمحافظات هى الجهة الادارية المختصة بالنسبة للجمعيات التعاونية بالمحافظة المختصة ٠

مـادة ٣ :

على الجمعيات التعاونية القائمة وقت العمل بالقانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه أن تعدل أوضاعها ونظمها الداخلية وأن تعيد شهرها طبقا لاحكامه خلال مدة أقصاها ٣ يوليو سنة ١٩٨١ والا وجب حلها بقررا منا ٠

مـادة ٤ :

على كل جمعية يعاد شهر نظامها أن تعيد تشكيل مجلس ادارتها وفقا للنظام الجديد خلال مدة لا تزيد على ثلاثة اشهر من تاريخ الشهر ٠

مـادة ٥ :

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من تاريخ نشره ٠

تحريرا فى ٢٥ صفر سنة ١٤٠١ (اول يناير سنة ١٩٨١)

دكتور : محمود محمد داود

اللائحـة التنفيـذية

للقانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ باصدار قانون التعاون الزراعى

الباب الأول

فى تأسيس الجمعية واجراءات شهرها

مـادة ١ :

مع مراعاة احكام القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨ المشار اليه ـ يجب ان يشتمل عقد تاسيس الجمعية على البيانات الآتية :

١ ـ تاريخ تحرير العقد ·

٢ ـ مكان تحرير العقد ·

٣ ـ اسم الجمعية ·

٤ ـ منطقة عمل الجمعية ·

٥ ـ نوع الجمعية ·

٦ ـ غرض الجمعية ·

٧ ـ قيمة رأس مال الجمعية المدفوع وقيمة السهم فيه بحيث لا تقل عن جنيه ·

٨ ـ اسماء المؤسسين ومحال اقامتهم وصناعتهم او مهنتهم ·

٩ ـ شهادة بايداع رأس مال الجمعية المدفوع باحد البنوك ·

مـادة ٢ :

مع مراعاة احكام القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه ـ يجب

ان يتضمن النظام الداخلى للجمعية جميع البيانات المتعلقة بها وعلى الاخص ما يأتى :

١ ـ الاعمال التى تزاولها الجمعية وقواعد العمل فيها ٠

٢ ـ منطقة عملها ومقرها الذى يتعين أن يكون داخل منطقة عملها ٠

٣ ـ تكوين رأس مال الجمعية وقيمة الاسهم وكيفية دفعها واستردادها والنزول عنها بحيث لا تقل قيمة السهم عن جنيه ٠

٤ ـ الحد الاقصى لعدد الاسهم وقيمة الحصص التى يجوز أن يملكها العضو ٠

٥ ـ شروط قبول الاعضاء وواجباتهم وشروط فصلهم وانسحابهم ٠

٦ ـ عدد أعضاء مجلس الادارة ومدته ، وكيفية تمثيل القرى أو المحافظات أو المناطق حسب الاحوال فى مجلس ادارة الجمعية المكونة لها ٠

٧ ـ طريقة انتخاب المجلس وطريقة عمله ومواعيد انعقاده والاغلبية اللازمة لصحة قراراته وكل ما يتعلق بسير العمل به ٠

٨ ـ كيفية توزيع حوافز الانتاج لاعضاء مجلس الادارة عن الجهود الخاصة التى يظهر اثرها فى أعمال الجمعية ومشروعاتها بحد أقصى ١٠٪ من الفائض وبيان قواعد توزيع هذه النسبة والحد الاقصى لما يصرف لكل عضو ٠

٩ ـ مكافات أعضاء لجان المجلس ٠

١٠ ـ من يمثل الجمعية أمام الغير ٠

١١ ـ اختصاصات الجمعية العمومية وقواعد دعوتها ومواعيد اجتماعاتها وكيفية التصويت على قراراتها والنصاب القانونى لصحة انعقادها ٠

١٢ ـ طريقة معاملة غير الاعضاء ٠

١٣ ـ السنة المالية للجمعية ٠

١٤ ـ الدفاتر الحسابية والادارية التى تمسكها الجمعية وطريقة تحضير الحساب الختامى والتصديق عليه ٠

١٥ ـ تكوين المال الاحتياطى بانواعه ٠

١٦ ـ توزيع الارباح وتسوية الخسائر ٠

١٧ ـ قواعد تعديل نظام الجمعية ٠

١٨ ـ قواعد حل الجمعية واندماجها وتصفية أموالها ٠

١٩ ـ الجزاءات المترتبة على الاخلال بما تضعه من برنامج سنوى لنشاطها ٠

مـادة ٣ :

يكون الحد الادنى لزمام الجمعية التعاونية الزراعية المحلية متعددة الاغراض على مستوى القرية سبعمائة وخمسون فدانا ويجوز بقرار من المحافظ المختص انشاء الجمعية التى يقل زمامها عن هذا القدر وذلك وفقا لظروف المنطقة ونشاطها وفى حالات الضرورة القصوى ٠ على ان يقدم تقرير يفيد أن للجمعية موارد تغطى أعباءها ٠

مـادة ٤ :

تقدم اللجنة المؤقتة التى ينتخب مؤسسوا الجمعية أعضاؤها طلب شهر الجمعية الى الجهة الادارية المختصة ويرفق بالطلب المستندات الآتية :

أ) محضر انتخاب اللجنة المؤقتة ٠

ب) أربع نسخ من كل من عقد التأسيس والنظام الداخلى للجمعية ، موقعا عليها من عشرين من المؤسسين على الاقل بالنسبة للجمعية متعددة

الاغراض على مستوى القرية او النوعية المكونة من الافراد ومصـدقا على توقيعاتهم من الجهة الادارية المختصة وعند تكوين جمعيات على المستوى الاعلى يوقع من عشرين ممن يفوضهم مجلس ادارة جمعيتين على الاقل عند تأسيس جمعيات متعددة الاغراض أو نوعية أو الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى · ويصدق على توقيعاتهم من الجهة الادارية المختصة ·

ج) مشروع البرنامج السنوى لنشاط الجمعية الذى يعده المؤسسون لعرضه على الجمعية العمومية فى اول اجتماع لها لاقراره ·

د) ايصال بايداع راسمال الجمعية المدفوع فى احد البنوك ·

هـ) كشف باسماء المؤسسين وقيمة اكتتاب كل منهم ومقدار ما دفع منه ولا يجوز أن يقل عن قيمة سهم لكل منهم ·

مـادة ٥ :

تتولى الجهة الادارية المختصة فحص طلب الشهر ومراجعة المستندات المشار اليها فى المادة السابقة من الناحية الموضوعية والقانونية فاذا كانت الاوراق مطابقة للقانون قامت باتمام اجراءات الشهر اما اذا كانت مخالفة للقانون تصدر الجهة الادارية المختصة قرارا مسببا برفض الطلب ·

يخطر المؤسسون بقرار الرفض خلال ستين يوما من تاريخ ورود طلب الشهر الى الجهة الادارية المختصة والا أعتبر الشهر واقعا بحكم القانون ولذوى الشأن أن يتظلموا من قرار الرفض الى الوزير او المحافظ المختص بحسب الاحوال خلال ستين يوما من تاريخ اعلانها بالرفض ويعتبر القرار الصادر فى التظلم نهائيا ·

مـادة ٦ :

يتم شهر الجمعية بتسجيلها فى سجل خاص يعد لهذا الغرض بالجهة الادارية المختصـة يدون فيه بيانات عقد تأسـيس وملخص للبيـانات التى يتضمنها النظام الداخلى المشار اليه فى المادة ٢ من هذه اللائحة ·

وتعد الجهة الادارية المختصة ملخصا لعقد التاسيس والنظام الداخلى ينشر فى الوقائع المصرية ٠

وتعطى الجمعية رقما مسلسلا وتختم نسخ عقد تأسيسها بخاضم يدل على اتمام الاجراءات الشهرية يدون فيه تاريخ التسجيل ورقمه ٠

وبعد تمام النشر يدون فى الخاتم المشار اليه تاريخ النشر ورقم عدد الوقائع المصرية الذى تضمنه ٠

وترسل الى الجمعية نسخة من عقد تاسيسها ومن نظامها الداخلى ويحتفظ بالنسخ الاخرى مع باقى الاوراق لدى الجهة الادارية المختصة ٠

مـادة ٧ :

الجمعيات التى يصدر قرار برفض طلب شهرها يخصص لها سجل آخر يدون فيه سبب الرفض والقرارات والاحكام الصادرة فى شأنه ٠

مـادة ٨ :

لا يجوز للجمعية أن تزاول نشاطها الا بعد اتمام اجراءات شهر عقد التأسيس ونظامها الداخلى ونشر ملخصه طبقا للمادتين ٥ ، ٦ من هذه اللائحة ٠

مـادة ٩ :

كل تعديل فى بيانات النظام الداخلى للجمعية يجب شهره فى سجل خاص يدون فيه ملخص قرار الجمعية العمومية غير العادية الصادر بالتعديل وتاريخ الاجتماع الذى صدر فيه وينشر ملخص التعديل فى الوقائع المصرية ٠

ولا يكون التعديل نافذا الا بعد اتمام اجراءات شهره ونشر ملخصه طبقا للفقرة السابقة من هذه المادة ٠

مـادة ١٠ :

تجتمع الجمعيات العمومية غير العادية للجمعيات القائمة وقت العمل بالقانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه للنظر فى اعادة شهر نظمها الداخلية طبقا لاحكامه وذلك خلال مدة تنتهى فى ١٩٨١/٧/٣ ٠

ويقدم طلب باعادة الشهر الى الجهة الادارية المختصة مرفقة به باربع نسخ من النظام الداخلى بعد اجراء التعديلات اللازمة طبقا لاحكام القانون ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه موقعا عليها من رئيس وسكرتير وملاحظى تصويت الجمعية العمومية ، واربع نسـخ من محضر اجتمـاع الجمعية العمومية غير العادية الذى اثبتت فيه هذه التعديلات ٠٠ وتتولى الجهة الادارية المختصـة مراجعة هذه الاوراق واتخاذ اجراءات اعادة شـهر الجمعية ٠

الباب الثانى

فى شروط عضوية الجمعية

مـادة ١١ :

يشترط فيمن يكون عضـوا فى الجمعية التعاونة المتعددة الاغراض بالقرية ما ياتى :

أ) أن يكون شخصا طبيعيا أو من الاشخاص المعنوية المنصوص عليها فى المادة ٨ من القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه ٠

ب) أن يكون من المشتغلين بالزراعة الحائزين ارضا زراعية بالملك أو الايجار أو وضع اليد أو من المشتغلين بالانتاج الحيوانى او الثروة المائية أو استصلاح الاراضى ٠

ج) أن يقبل كتابة النظام الداخلى للجمعية وان يفى بالتعهدات الخاصة بالاكتتاب فى الاسهم ودفع قيمتها كلها او بعضها طبقا لما يحدده هذا النظام٠

د) وفى جمعيات الاصلاح الزراعى يشترط ان يكون منتفعا بالقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ فى شأن الاصلاح الزراعى ٠

هـ) وفى الجمعيات المنشأة فى الاراضى المستصلحة أن يكون من المنتفعين أو الموزعة عليهم أراضى طبقا لاحكام القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٤ بتنظيم تأجير العقارات المملوكة للدولة ملكية خاصة والتصرف فيها ٠

مـادة ١٢ :

يشترط فيمن يكون عضوا فى الجمعية النوعية أن يكون من المنتجين فى أحد فروع الانتاج الذى تتخصص فيه الجمعية فى المجالات المشار اليها فى المادة ٣ من القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه ٠٠ وذلك طبقا لما يحـدده النظـام الداخلى للجمعية مع مراعـاة أن يتوفر فيه الشروط المنصوص عليه فى البند (ج) من المادة السابقة ٠

وفى جمعيات الثروة المائية يشترط أن يكون حائزا فى تعاونيات السفن الآلية لجزء من مركب آلى او كلها أو اكثر من سفينة صيد آلية ومعدات الصيد سواء بطريق الملك أو الايجار فى تعاونيات السفن الشراعية أن يكون حائزا لقارب صيد أو معدات صيد كليا أو جزئيا ومن صائدى الاسماك الافراد المرخص لهم بمهنة الصيد ومحترفى الصيد بانفسهم وأن يكون له مصالح فى منطقة عمل الجمعية ويصدر قرار من مجلس ادارة الجمعية فى جميع الاحوال بقبول العضو بعد التثبت من توفر الشروط المبينة فى المادتين السابقتين ٠

مـادة ١٣ :

يجوز انشاء جمعية نوعية تخصص فى اداء خدماتها لصالح أعضائها على مستوى قرية او مستوى المحافظة ٠

وتشـترك الجمعيات النوعية على مسـتوى المحافظة فى الجمعيـات النوعية العامة على مستوى اكثر من محافظة أو على مستوى الجمهورية

وتتكون من الجمعيات النوعية التى تمارس ذات النشاط .. ويجوز أن تنشأ جمعية نوعية أو اكثر لتسويق محصول او اكثر من المحاصيل النباتية على مستوى المحافظة وتتكون كل منها من الجمعيات التعاونية المحلية المتعددة الاغراض بالقرى وتشترك كل منها فى عضوية الجمعيات النوعية على مستوى الجمهورية أو اكثر من محافظة المتخصصة فى ذات النشاط .

مادة ١٤ :

لا يجوز أن يمتلك الاشخاص المعنويون المشار اليهم فى المادة (٨) من القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه من الاسهم اكثر من ربع رأس مال الجمعية .

الباب الثالث

فى أموال الجمعية

الفصل الأول

فى موارد الجمعية

مادة ١٥ :

اولا : الأسهم :

يتكون رأس مال الجمعية التعاونية الزراعية المحلية متعددة الاغراض بالقرية من عدد غير محدود من الاسهم لا تقل قيمة كل منها عن جنيه واحد ويكون اكتتاب العضو الحائز للاراضى الزراعية بالملك او الايجار او بوضع اليد بواقع جنيه على الاقل عن كل فدان او كسور الفدان فى رأس مال الجمعية .

وبالنسبة لجمعيات الثروة المائية لا يقل اكتتاب العضو الحائز للمراكب

الآلية عن جنيه لكل حصان وعن كل فرد من طاقم المراكب الشراعية والقوارب وعن كل عضو برار ٠

ويحدد النظام الداخلى قيمة السـهم بالنسبة للجمعيـات المتعـددة الاغراض والنوعية بحيث لا تقل قيمته عن جنيه ٠

مـادة ١٦ :

يجوز تقسيط قيمة الاسـهم على الا يقل أول قسـط مدفوع عن جنيه ويقسط الباقى على اقساط لا تتعدى ثلاث سنوات ٠

مـادة ١٧ :

اذا انسحب العضو من الجمعية أو زالت عضـويته فيما عدا حالة الفصل بقرار من الجمعية العمومية يكون له الحق فى استرداد قيمة أسهمه بشرط الا يترتب على ذلك تخفيض رأس مال الجمعية بنسبة تزيد عن ١٠٪ من رأس المال وفق آخر حساب ختامى مصدق عليه ٠

وتسترد هذه الاسهم بنسـبة قيمتها الحقيقية فى رأس مال الجمعية الموجود فى ختام السنة المالية التى تم فيها زوال العضوية طبقا للحساب الختامى المصدق عليه من الجمعية العمومية وبعد خصم كل ما على العضو من ديون للجمعية ولا يدخل فى تقدير مال الجمعية فى هذه الحـالة المـال الاحتياطى أو الديون المشكوك فى تحصيلها ٠

وتؤدى الجمعة قيمة هذه الاسهم خلال ستة أشهر على الاكثر من تاريخ على الحساب الختامى السنوى ، ولا يجوز للجمعية أن تدفع للعضو أكثر من المبلغ الذى دفعه لها بأى حال من الاحوال ٠

وتستمر مسئولية العضـو عن التزامات الجمعية التى نشأت خلال عضويته الى أن يتم الوفاء بها ٠

مــادة ١٨ :

للعضو بعد موافقة مجلس الادارة أن يتنازل عن أسهمه لعضو آخر أو لغير عضو تتوفر فيه شروط العضوية يقرر كتابة قبوله العضوية وقبوله التزامات التنازل والنظام الداخلى للجمعية ·

مــادة ١٩ :

تكتب الجمعيــات التعاونية متعــددة الاغراض بالقرى بــ ٢٠٪ من راسمالها فى الاسهم التى تصدرها الجمعية المشتركة بالمركز ان وجدت ·

وفى حالة عدم وجودها تكون مساهمة جمعية القرية بـ ١٠٪ من رأس مالها فى الاسهم التى تصدرها الجمعية المركزية متعددة الاغراض بالمحافظة·

وتكتتب الجمعيات المشتركة بالمراكز المتعددة الاغراض بنصف رأس مال كل منها فى الاســهم التى تصــدرها الجمعية المركزية متعددة الاغــراض بالمحافظة ·

وتكتتب الجمعيات المركزية المتعددة الاغراض بالمحافظات بنسبة ٢٠٪ من رأس مال كل منها فى الجمعيات العامة ·

وتكتتب الجمعيات العامة متعددة الاغراض والنوعية بنسبة ٢٠٪ من راسمالها فى رأس مال الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى ·

ويجوز أن تســاهم الجمعيات النوعية بنســبة لا تزيد عن ٢٠٪ من راسمالها فى غيرها من الجمعيات ·

مــادة ٢٠ :

ثانيا : حصص رأس المال :

يجوز اشتراك الاعضاء فى رأس المال علاوة على الاسهم بحصص عينية يتم تقييمها عن طريق الجهة الادارية المختصة أو حصص نقدية طبقا لما يقرره النظام الداخلى بحيث لا تزيد عن ٢٠٪ من رأس المال المستثمر فى المشروعات التى تنفذها الجمعية ·

الفصل الثانى

فى معاملات الجمعية

مـادة ٢١ :

للجمعية قبول ودائع ومدخرات من الاعضاء ولها استخدام الودائع لاجل يجاوز الشهر طبقا للشروط الاتية :

١ ـ أن يتم استخدامها فى حدود ٦٠٪ من قيمتها ·

٢ ـ أن تستخدم فى اغراض لا تجاوز موعد استحقاقها ·

وتحدد الجمعية العمومية فائدة سنوية لهذه الودائع بالنسبة لاعضائها حسب الحالة المالية للجمعية وظروف المنطقة ·

كما يجوز للجمعية انشاء صندوق ادخار يجرى استثمار حصيلته من الودائع والمدخرات والنسبة التى يحددها النظام الداخلى للجمعية من قيمة المحاصيل التى يتم تسويقها تعاونيا بما لا يتجاوز ٣٪ من قيمتها وذلك لصالح الاعضاء ، ولا تتعدى نسبة الاموال المستثمرة ٦٠٪ من حصيلة الاموال المودعة بالصندوق وتمسك الجمعية حسابا خاصا للصندوق مستقلا عن حساباتها ·

مـادة ٢٢ :

فى بداية كل سنة زراعية يتقدم عضو الجمعية المحلية متعددة الاغراض الراغب فى الاقتراض منها بطلب كتابى من أصل وصورة موقعا عليه منه بما يفيد رغبته ذلك مع اقرار بعدم التعامل بصفة شخصية مع أى بنك آخر خلال السنة الزراعية بشرط الا يكون مدينا لجهة أخرى بمديونية واجبة السداد ويبين فى الطلب حيازته وتصنيفها على الزراعات المختلفة لتكون بعد التأكد من صحتها أساسا للاقراض ·

وتخطر الجهات المقرضة قبل بداية السنة الزراعية بشهر على الاقل بكشوف تتضمن اسـماء اعضاء التعـاونيات الراغبين فى التعـامل معها وحيازاتهم ومستلزمات الانتاج اللازمة لهم ٠

وتخضع الجمعيات التعاونية للثروة المائية فى منح القروض للقواعد التى يضعها صندوق دعم الجمعيات التعاونية لصائدى الاسماك ٠

مـادة ٢٣ :

تتمتع الجمعيات المقترضة بكافة المميزات البنكية أو المصرفية المقررة قانونا وفقا للسياسة العامة الخاصة بالبنوك والمصارف ٠

مـادة ٢٤ :

تلتزم الجمعيات فى اقراض أعضائها بذات الشروط والقواعد الائتمانية والمصرفية التى يتم اقراضها بها وبصفة خاصة تلتزم بعدم منح سلف جديدة لاى عضو الا بعد سداد كامل الديون المستحقة عليه سواء للجمعية أو لغيرها من البنوك اذا ما ابلغت الجمعية بها وثبت لها صحة هذه الديون ـ كما تلتزم البنوك بعدم منح سلف لاعضاء الجمعيات المنسحبين منها الا بعد سداد كامل مديوناتهم لجمعياتهم ٠

مـادة ٢٥ :

يتعين استخدام القرض الذى يمنح للجمعية بصفتها المعنوية أو لاعضائها فى الغرض المخصص من أجله ولكل ذى شأن فى حالة مخالفة ذلك أن يخطر الجهة الادارية المختصة لاتخاذ الاجراءات اللازمة ٠

وللمقرض ان يوقف التعامل بعد شهر من تاريخ اخطار الجهة الادارية المختصة بالمخالفة والى ان يبت فيها ٠

ويترتب على ثبوت المخالفة حلول أجل القرض ٠

مـادة ٢٦ :

تحدد الجمعية العمومية السنوية كل سنة :

أ) الحد الاقصى لمجموع المبالغ التى تقترضها الجمعية ٠

ب) الحد الاقصى لمجموع القروض والاعتمادات التى تعطى للاعضاء اثناء السنة من الاموال المقترضة ٠

ج) الحد الاقصى لما تقرضه الجمعية للعضو الواحد على الفدان من كل محصول دفعة واحدة أو على دفعات متعددة ٠

وذلك كله فى حدود السياسة العامة للائتمان الزراعى والمسئولية المنصوص عليها فى المادة ٣٢ من القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه وما يحدده النظام الداخلى للجمعية ٠

مـادة ٢٧ :

يتم قبول الهبات والوصايا بقرار من مجلس ادارة الجمعية ولا يكون هذا القرار نافذا الا بعد موافقة الجهة الادارية المختصة ٠

ويحرر المجلس محضرا بالهبة أو الوصية يثبت فيه نصها والغرض منها وكيفية تنفيذها بما لا يتعارض مع اهداف الجمعية والقرار الصادر بقبولها ويقدم هذا المحضر الى الجهة الادارية المختلفة خلال ثلاثة أيام من تاريخ القرار وعلى الجهة الادارية المختصة ان تبلغ الجمعية موافقتها أو رفضها خلال ثلاثين يوما من تاريخ ابلاغها بالقرار والا اعتبر نافذا ٠

مـادة ٢٨ :

وبالنسبة لمبالغ الدعم التى تخصصها الدولة ووحدات الحكم المحلى والاشخاص الاعتبارية للجمعيات تلتزم الجمعية بتوجيهها والتصرف فيها طبقا للشروط والقواعد التى تحددها الجهة المانحة لهذا الدعم بعد اخطار

الجهة الادارية المختصة وبما لا يتعارض مع اغراض الجمعية واحكام القانون واللائحة التنفيذية والنظام الداخلى للجمعية ٠

مـادة ٢٩ :

تخصص لكل عضو بطاقة معاملات تحت يده تثبت فيها الجمعية جميع البيانات المتعلقة بمعاملات العضو معها على الاخص جميع ما يحصل عليه من قروض عينية أو نقدية أو فائض محاصيل أو خدمات اليه أو غيرها ـ وما قام بسداده من هذه القروض والباقى عليه منها ومستحقاته لدى الجمعية وأى مبالغ اخرى يلتزم بها طبقا للقوانين واللوائح مع بيان الاساس القانونى لتحميل العضو بكل مبلغ منها ٠

وفى حالة فقد العضو للبطاقة أو تلفها فعلى الجمعية خلال اسبوع من تاريخ اخطارها بذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول أن تستخرج له بطاقة اخرى بمقابل تقيد فيها البيانات المذكورة ٠ وتكون البيانات الواردة بالبطاقة حجة على الجمعية والعضو معا ٠

مـادة ٣٠ :

تمسك الجمعية دفترا خاصـا تقيد فيه معاملاتها مع الاعضـاء على النحو الوارد فى بطاقة العضو ودفتر آخر لمعاملاتها مع الغير بحيث يكون لكل من معاملاتها مع الاعضاء أو الغير حساب مستقل ٠

الباب الرابع
فى ادارة الجمعية

الفصل الأول
فى الجمعية العمومية

مـادة ٣١ :

يتعين بعد اتمام اجراءات شهر الجمعية توجيه الدعوة لانعقاد الجمعية العمومية الاولى من اللجنة المؤقتة المشار اليها فى المادة (٨) من هذه اللائحة

خلال ثلاثة اشهر على الاكثر من تاريخ نشر ملخص عقد التاسيس والنظام الداخلى فى الوقائع المصرية طبقا لنص المادة (١٠) من هذه اللائحة ·

فاذا لم تقم اللجنة المذكورة بدعوة الجمعية العمومية خلال المدة المشار اليها انعقدت بحكم القانون فى الساعة التاسعة من صباح يوم الجمعة الاول من الشهر الرابع لتاريخ النشر بالوقائع المصرية ·

مـادة ٣٢ :

تمثل الجمعيات الاعضاء فى الجمعيات العمومية للجمعيات النوعية بصوت واحد عن كل جمعية عضو فاذا قل عدد الجمعيات عن خمسين فتمثل باعضاء مجالس ادارتها اما فى الجمعيات النوعية التى تتكون عضويتها من أفراد وجمعيات فتمثل الجمعيات الاعضاء فيها فى الجمعية العمومية بجميع أعضاء ومجالس ادارتها ·

مـادة ٣٣ :

يمثل الاشــخاص المعنويون بعضــو واحد فى الجمعيــات العمومية للجمعيات التعاونية الزراعية ·

مـادة ٣٤ :

توجه الدعوة لاجتماع الجمعية العمومية لاجتماع غير عادى قبل موعد الاجتماع بخمسة عشر يوما على الاقل ـ على ان تتضمن الدعوة تحديد موعد الاجتماع الثانى فى حالة عدم تكامل النصــاب القانونى على الا يتجاوز الموعد المحدد للاجتماع الثانى الخمسة عشر يوما التالية للاجتماع الاول ويبين بالدعوة مكان وزمان الاجتماع وجدول الاعمال ويتم توجيه الدعوة بلصقها بمقر الجمعية وفى الجمعيات العامة ويتم ذلك بالنشر فى احدى الصحف واخطار الجمعيات الاعضاء بخطابات مسجلة بعلم الوصول ·

الفصل الثانى

فى مجلس الادارة

مـادة ٣٥ :

يكون الحد الاقصى لعدد اعضاء مجلس ادارة الجمعية :

١١ عضوا بجمعية القرية او البندر المتعدد الاغراض والنوعية ·

١٣ عضوا بالنسبة للجمعيات متعددة الاغراض المشتركة المراكز ·

١٥ عضوا لجمعية المحافظة سواء كانت متعددة الاغراض او نوعية ·

٢٩ عضوا للجمعية التعاونية الزراعية العامة وللجمعيات النوعية العامة·

مـادة ٣٦ :

يكون تمثيل القرى والمراكز او المحافظات فى مجالس ادارة الجمعيات التى يمتد نشاطها ليشمل اكثر من قرية او عزبة او ما فى حكمها بممثلين لهذه الجمعيات · وبالنسبة للجمعيات التى تعمل على مستوى المحافظة يمثل فى مجالس ادارتها كل مركز او قسم يضم جمعيات القرى او المدن التى تدخل فى نطاقه وبالنسبة للجمعيات العامة يمثل فى مجلس ادارتها جميع الجمعيات الاعضاء فيها ·

مـادة ٣٧ :

على مجلس الادارة ان يجتمع اجتماعا عاديا مرة على الاقل كل شهر ويوجه الدعوة الى الاجتماع رئيس المجلس او السكرتير ·

ويحدد مجلس الادارة فى اول اجتماع له بعد انتخابه موعد الاجتماع الدورى العام وتخطر الجهة الادارية المختصة بذلك ·

وفى حالة الضرورة يجوز ان يدعى مجلس الادارة الى اجتماع غير عادى وذلك بدعوة يوجهها رئيس المجلس او سكرتير الجمعية فى حالة غياب

الرئيس أو بناء على طلب ثلث أعضاء المجلس أو طلب الجهة الادارية المختصة ويرفق بالدعوة فى هذه الحالة جدول الاعمال وتلصق الدعوة بمقر الجمعية وعلى سكرتير الجمعية الحصول على توقيعات جميع أعضاء المجلس بما يفيد علمهم بموعد الاجتماع غير العادى واخطار الجهة الادارية المختصة ٠

مـادة ٣٨ :

يكون انعقاد المجلس فى مقر الجمعية صحيحا بحضور الاغلبية المطلقة لاعضائه فاذا انعقد المجلس فى غير مقر الجمعية لاى سـبب من الاسـباب الطارئة فلا يكون انعقاده صحيحا الا بحضور جميع الاعضاء ٠

ويرأس مجلس الادارة رئيس المجلس وفى حالة غيابه يراس الجلسة أكبر الاعضاء سنا ٠

مـادة ٣٩ :

تدون محاضر جلسات المجلس فى دفتر يخصص لهذا الغرض اثناء اجتماع المجلس ويوقع على المحضر جميع الاعضاء الحاضرين بعد انتهاء الجلسة ولا يعتمد بغير المحاضر المدونة فى هذا الدفتر والمبلغ صورتها الى الجهة الادارية المختصة ولا يجوز عمل صور من محاضر الجلسات غير مدونة فيه وبالنسبة لصور المحاضر يكتفى بتوقيع رئيس الجلسة والسكرتير عليها ويجب ترقيم دفتر محاضر الجلسات ولا يجوز ترك فراغات بين محضر جلسة واخرى ويكون الدفتر عهدة السكرتير أو من يندبه المجلس لذلك فى حالة غيابه ٠

مـادة ٤٠ :

تصدر قرارات مجلس الادارة باغلبية أصوات الحـاضرين ، فاذا تساوت الاصوات يرجح الرأى الذى منه الرئيس ٠

مـادة ٤١ :

يجب ترقيم جميع الدفاتر وختمهـا بخـاتم الجهة الادارية المختصـة ويعتبر رئيس مجلس الادارة مسئولا عن تنفيذ ذلك ويكون ختم الجمعية عهدة رئيس مجلس الادارة ومن ينيبه المجلس من بين أعضائه فى حالة غيابه ٠

مـادة ٤٢ :

يحدد النظام الداخلى للجمعية الحد الاقصى لما يحصل عليه عضو مجلس الادارة من مكافآت وبدل حضور الجلسات ومن يستحق صرف هذا البدل كما يحدد قيمة أى بدلات أخرى وحوافز مجلس الادارة وكذلك قيمة بدل المبيت والانتقال بحسب حالة العمل والحالة المالية لكل جمعية ولا يجوز صرف بدل انتقال ثابت وانما يكون الصرف على اساس بدل الانتقال الفعلى ويكون الحد الاقصى لمجموع ما يتقاضاه عضو مجلس الادارة من مكافآت وحوافز وبدلات أو أى مزايا اخرى نقدية أو عينية خلاف مصاريف الانتقال الفعلية وبدل السفر المقرر من كافة وحدات البنيان التعـاونى عن السـنة الواحدة وهو ١٠٠٠ جنيه بما فى ذلك ما قد يستحقه العضـو من حوافز الانتاج لاعضاء مجلس الادارة عند توزيع الفائض ٠

مـادة ٤٣ :

يجوز ندب العاملين بالحكومة أو القطاع العـام للعمل بالجمعيـات التعاونية كل الوقت بحيث لا يزيد مجموع ما يتقاضاه العامل من الجمعية من بدلات ومكافآت فى العام الواحد عن ٥٠٪ من اجمالى راتبه السنوى الذى يتقاضاه من جهة عمله الاصلية مع مراعاة نشاط الجمعية وحالتها المالية وذلك بخلاف الحوافز المقررة بالمادة ٢١ من القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه بحيث لا يزيد جملة ما يتقاضاه من بدلات ومكافآت وحوافز عن ١٠٠٪ من راتبه ٠

مـادة ٤٤ :

يجوز ندب العـاملين بالحكومة والقطـاع العام للعمل بالجمعيـات التعاونية الزراعية فى غير أوقات عملهم الاصلى بحيث لا يزيد مجموع ما يتقاضاه العامل من الجمعية من بدلات ومكافآت فى العام الواحد عن ٢٥٪ من اجمالى راتبه السنوى الذى يتقاضاه من جهة عمله الاصلية مع مراعاة نشاط الجمعية وحالتها المالية وذلك بخلاف الحوافز المقررة بالمادة ٢١ من القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه بحيث لا يزيد جملة ما يتقاضاه من بدلات ومكافآت وحوافز عن ٥٠٪ من راتبه ٠

مـادة ٤٥ :

يجوز تكليف بعض العاملين بالحكومة والقطاع العام وأجهزة الحكم المحلى ببعض الاعمال العرضية بالجمعيات التعاونية على أن يتم التكليف بقرار من مجلس ادارة الجمعية مع مراعاة تقديم تقرير بالعمل الذى انجز يعرض على مجلس الادارة لتحديد قيمة المكافأة ٠

الباب الخامس

فى الرقابة على التعاونيات

مـادة ٤٦ :

تتولى الجمعيات المركزية متعددة الاغراض بالمحافظات تشكيل جهاز لمراجعة واعتماد حسابات الجمعيات التعاونية الزراعية المحلية والمشتركة متعددة الاغراض والنوعية فى نطـاق المحافظـات تحت اشراف الاتحـاد التعـاونى الزراعى المركزى على أن تشـمل هذه المـراجعة فحص دفـاتر الجمعيات ومستنداتها وحساباتها وجرد خزائنها ومخازنها والمعاونة فى اعداد التقارير السنوية الميزانيات واعتماد هذه الميزانيات تمهيدا لعرضها التصديق عليها من مجلس الادارة والجمعيات العمومية على ان تلتزم

الجمعيات المحلية لتغطية تكاليف هذا الجهاز بموجز قرار يصدر من مجلس ادارة الاتحاد بالتنسيق مع الجمعية المركزية المختصة ·

ويجوز تكوين هذا الجهاز عن طريق الندب من الجهات الادارية المختصة ·

مادة ٤٧ :

يتولى المركز الرئيسى للجهة الادارية المختصة ما يلى :

١ ــ التخطيط للقطاع التعاونى الزراعى فى حدود السياسة العامة للدولة ومتابعة التنفيذ ·

٢ ــ مباشرة اختصاص السجل العام للتعاونيات التابعة لها وما يستلزم ذلك من دراسات للجمعيات المطلوب تأسيسها أو حلها أو تصفيتها أو ادماجها والنشر عن القرارات الصادرة فى هذا الشأن ·

٣ ــ التفتيش والاشراف الفنى والمالى والادارى على الجمعيات التعاونية التى تشمل منطقة عملها أكثر من محافظة أو على مستوى الجمهورية وتوجيهها وتدعيم أجهزتها وأجهزة التعاون بالحكم المحلى بما تحتاجه من خبرات وخدمات فنية وادارية ، وتقديم التقارير اللازمة للجهات المعنية ·

٤ ــ اجراء الدراسات اللازمة لتطوير التعاونيات وتقييم الاداء بها فى المجالات الآتية :

أ) التشريع واللوائح والقرارات المكملة والمنفذة للقانون ·

ب) اعداد النظم الداخلية والنموذجية للجمعيات التعاونية الزراعية بمختلف مستوياتها ·

ج) جميع البيانات والاحصاءات عن التعاون الزراعى والنشر عنها داخليا وخارجيا ·

٥ ـ المساهمة فى تقوية الصلات بين التعاونيات الزراعية وغيرها من التعاونيات الاستهلاكية والحرفية وغيرها داخل الجمهورية ٠

٦ ـ معاونة تنظيمات القمة التعاونية فى ايجاد العلاقات مع دول العالم فى مجال التعاون الزراعى بما يعود على الحركة التعاونية بالتقدم والازدهار ٠

مـادة ٤٨ :

تتولى الفروع أو الادارات التابعة للجهة الادارية المختصة بالمحافظات والمراكز الادارية ما يلى :

١ ـ تسجيل وشهر الجمعيات واعادة شهر نظمها الداخلية واجراء البحوث الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بانشاء جمعيات جديدة تمهيدا لاتخاذ اجراءات تسجيلها والنشر عنها ٠

٢ ـ مع مراعاة حكم المادة ٤٧ بند ١٠ من القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه والمادة ٢٧ من هذه اللائحة يكون للجهة الادارية المرور الدورى على الجمعيات التعاونية والتفتيش الفنى والمالى والادارى عليها وترجيهها وتدعيم أجهزتها بالخبرات اللازمة لها ورفع تقرير شـهرى عن النشاط التعاونى بالمحافظة الى المركز الرئيسى للجهة الادارية المختصة ٠

٣ ـ المسـاهمة فى البحـوث والدراسـات الخاصـة بالمشروعـات الاقتصـادية ، والاجتماعية التى تضـطلع بها التعاونيات وجمع البيانات الاحصـائية اللازمة عن مختلف أوجه نشاط الحركة التعـاونية فى نطـاق المحافظة ٠

٤ ـ الاشراف على عمليات التسـويق التعاونى لمختلف الحاصـلات الزراعية وتقديم التقارير الدورية اللازمة ٠

الباب السادس

فى انقضاء الجمعية

مـادة ٤٩ :

يصدر بانقضاء الجمعية قرار من الجمعية العمومية غير العادية أو بقرار من الوزير بناء على طلب المحافظ أو الجهة الادارية المختصة ويعين القرار المصفين ويحدد أجورهم ومدة التصفية وتخطر الجهة الادارية المختصة بنشر ملخصه فى الوقائع المصرية ٠

مـادة ٥٠ :

ينشر الحساب الختامى للتصفية فى الوقائع المصرية ويجوز للاعضاء خلال الثلاثين يوما التالية لنشره الطعن فيه أمام المحكمة المختصة ٠

ويسقط الحق فى مقاضاة أعضاء مجلس ادارة الجمعية بسبب اعمالهم بانقضاء ثلاث سنوات من تاريخ نشر الحسابات الختامية للجمعية ٠

ويسقط الحق فى اقامة الدعوى ضد المصفين بسبب التصفية بالقضاء ثلاث سنوات من تاريخ نشر حساب التصفية ومن تاريخ نشر الحكم النهائى الصادر فى شأن هذه الحسابات ٠

مـادة ٥١ :

لا يجوز أن يوزع على الاعضاء من المال الناتج من التصفية أكثر مما أدوه فعلا من قيمة اسـهمهم كما لا يجوز أن يؤدى اليهم أى مبلغ يزيد عن القروض والودائع أو العائد المستحق لهم لدى الجمعية ٠

مـادة ٥٢ :

اذا تبقى شىء بعد التوزيع المشار اليه فى المادة السابقة يودع المتبقى فى احد فروع البنوك الواقع فى دائرته مقر الجمعية ويقرر الوزير بناء على

ما تقترحه الجهة الادارية المختصة أو جهة استغلال هذه الاموال سواء فى انشاء جمعية تعاونية جديدة أو فى عمل له منفعة عامة فى منطقة الجمعية ذاتها ٠

مادة ٥٣ :

يتم ادماج الجمعية فى جمعية اخرى بقرار من الجمعية العمومية غير العادية أو بقرار من الوزير بناء على طلب المحافظ المختص أو الجهة الادارية المختصة على أن يتم عمل تقييم للجمعيات التى يتم دمجها وتحديد حقوق اعضائها قبل الادماج ٠

وتخطر الجهة الادارية المختصة بالقرار أو بمحضر الجمعية العمومية المثبت فيه القرار لنشر ملخصه فى الوقائع المصرية ٠



قانون التعاون الإنتاجي
ولائحته التنفيذية



قانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥

باصدار قانون التعاون الانتاجى (١)

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الاتى نصه ، وقد أصدرناه :

مـادة ١ :

يعمل باحكام القانون المرافق فى شأن التعاون الانتاجى ٠

مـادة ٢ ـ

لا تسرى على الجمعيات التعاونية الانتاجية احكام القانونين رقمى ١٣٧ لسنة ١٩٥٦ باصدار قانون الجمعيات التعاونية ، ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم ٠

ويستمر العمل باحكام اللوائح والقرارات التنظيمية العامة والنظم الداخلية المعمول بها بشأن الجمعيات التعاونية الانتاجية فى تاريخ العمل بهذا القـانون وفيما لا يتعـارض مع احكـامه وذلك حتى تصـدر اللوائح والقرارات التنظيمية العامة والنظم الداخلية طبقا لاحكام القانون المرافق ٠

مـادة ٣ :

على كل من الجمعيات الانتاجية القائمة وقت العمل بهذا القانون أن تعيد شهر نظامها طبقا لاحكام القانون المرافق وذلك خلال سنة من تاريخ العمل به والا وجب حلها بقرار من الوزير المختص ٠

ويجوز للوزير مد هذه المهلة لمدة أخرى واحدة ٠

---

(١) الجريدة الرسمية العدد ٣٨ فى ١٩٧٥/٩/١٨

مـادة ٤ :

تستمر مجالس ادارة الجمعيات التعاونية الانتاجية القائمة وقت العمل بهذا القانون فى مباشرة اعمالها الى أن يتم تشكيل مجالس الادارة الجديدة وفقا لاحكام القانون المرافق ٠

مـادة ٥ :

يشكل مجلس دارة الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى طبقا لاحكام القانون المرافق خلال مدة لا تجاوز ثلاث سنوات من تاريخ العمل به ، ويباشر اختصاصات هذا المجلس المنصوص عليها فى القانون المرافق مجلس مؤقت يصدر بتشكيله خلال شهرين من تاريخ العمل بهذا القانون قرار من وزير الدولة للحكم المحلى والتنظيمات الشعبية ٠

ويراعى فى تشكيل هذا المجلس المؤقت تمثيل أوجه النشاط الانتاجى المختلفة وذوى الخبرة التعاونية المتخصصة ، ولا يجوز ان يكون من بين اعضاء هذا المجلس احد من العاملين فى الجهات الادارية المختصة بالرقابة على الجمعيات التعاونية ٠

ويجب على المجلس المؤقت المذكور ان ينتهى خلال مدة لا تتجاوز سنتين من تاريخ تشكيله من اعداد وشهر النظام الداخلى للاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى ، وذلك بمراعاة الاحكام المقررة فى القانون المرافق ٠

مـادة ٦ :

يلغى كل حكام يخالف أحكام هذا القانون ٠

مـادة ٧ :

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره ٠

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها ٩

قانون التعاون الانتاجى

الباب الأول

احكام عامة

مادة ١ :

التعاون الانتاجى فرع من القطاع التعاونى يعمل على تنظيم وتنمية طاقات الانتاج فى الصناعات الحرفية والخدمات الانتاجية ويتولى دعمها فنيا واقتصاديا واداريا وعلى الاخص فى مجالات التمويل والتوريد والتسويق والتدريب والتنظيم والتعاقد وتنمية المصالح المشتركة لاعضاء الجمعيات التعاونية الانتاجية ، وذلك بهدف دعم الاقتصاد القومى فى اطار الخطة العامة للدولة وفى ظل المبادىء التعاونية ·

مادة ٢ :

الجمعيات التعاونية الانتاجية منظمات جماهيرية ديمقراطية تتكون طبقا لاحكام هذا القانون ممن يباشرون نشاطهم فى مجالى الصناعات الحرفية والخدمات الانتاجية ·

مادة ٣ :

منظمات التعاون الانتاجى هى :

ا) الجمعيات التعاونية الاساسية ·

ب) الجمعيات التعاونية الانتاجية الاتحادية ·

ج) الجمعيات التعاونية الانتاجية العامة ·

د) الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى ·

مـادة ٤ :

مع مراعاة ما ورد بشأنه نص خاص تسري على الجمعيات التعاونية الانتاجية الاتحادية والجمعيات التعاونية الانتاجية العامة وعلى الاتحـاد التعاونى الانتـاجى المركزى القواعد المقررة بالنسـبة للجمعيات التعاونية الانتاجية الاساسية ٠

الباب الثانى

الجمعية التعاونية الانتاجية الاساسية

الفصل الاول

أغراض الجمعية ـ عضويتها ـ رأسمالها ـ تأسيسها

مـادة ٥ :

تباشر الجمعية التعاونية الانتاجية الاساسية نشاطها فى فرع أو اكثر من فروع الصناعات الحرفية أو الخدمات الانتاجية المتماثلة طبقا لما هو محدد فى نظامها الداخلى ٠

ولا يجوز للجمعية مباشرة نشاط غير منصوص عليه فى هذا النظام ويباشر أعضاء الجمعية نشاطهم لحسابهم أو لحسـاب الجمعية أو لدى الجمعية بصورة جماعية ٠

ويصدر الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى قرارا يتضمن تحديد عدد الاعضاء واسلوب توزيع العمل بين الاعضاء وكيفية تحديد مقابل العمل طبقا لمعدلات الاداء ، بالنسـبة الى الجمعيات التعـاونية الانتـاجية التى يعمل الاعضاء فيها بصورة جماعية ٠

ويجب أن يباشر الاعضاء نشاطهم ، وفقا لاحكام النظام الداخلى للجمعية ٠

مـادة ٦ :

تتولى الجمعية مباشرة كل ما يحقق خدمة المصالح المشتركة لاعضائها اقتصاديا وفنيا وعلى الاخص ما يأتى :

١ ـ تهيئة فرص العمل ٠

٢ ـ توريد مستلزمات الانتاج من آلات وادوات وقطع غيار وخدمات٠

٣ ـ تسويق واقامة المعارض ٠

٤ ـ تطوير الانتاج بما يلائم حاجة المستهلكين للسلع او الخدمات ٠

٥ ـ تقديم الارشادات الفنية المؤدية لتحسين اسلوب العمل وتطويره٠

٦ ـ الاقتراض واقراض اعضاء الجمعية أو الجمعيات التعاونية الانتاجية الاخرى للاعمال الجارية والاستثمارية وذلك كله وفقا للقواعد وفى الحدود التى يصدر بها قرار من الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى ٠

مـادة ٧ :

يشترط فيمن يكون عضوا بالجمعية ما يأتى :

١ ـ ان يكون حرفيا يعمل لحسابه الخاص بالنسبة للجمعيات التعاونية الانتاجية للصناعات الحرفية ، أو أن تكون مهنته الاصلية مباشرة النشاط المحدد فى النظام الداخلى للجمعية بالنسبة للجمعيات التعاونية الانتاجية للخدمات وذلك طبقا للتعريف الذى يصدر به قرار من الوزير المختص ٠

٢ ـ أن يكون كامل الاهلية المدنية ٠

٣ ـ الا يكون من العاملين بالجهة الادارية المختصة أو باحدى الجهات العامة التى تتولى الاشراف أو التوجيه أو الرقابة على الجمعية أو باحدى الجهات التى تتولى تمويلها ٠

٤ ـ الا يكون ممن يزاولون لحسابهم او لحساب غيرهم عملا من الاعمال التى تدخل فى اغراض الجمعية ويتعارض مع مصالحها ٠

مادة ٨ :

يجوز فى حالة وفاة العضو قبول القاصر من ورثته عضوا بالجمعية اذا لم يوجد بينهم حرفى بالغ سن الرشد ٠

ويمثل العضو القاصر فى المعاملات مع الجمعية وفى الحضور والتصويت فى الجمعية العمومية ولية أو وصية حتى بلوغ القاصر الثامنة عشرة من عمره ويعامل أعضاء الجمعية الذين بلغوا هذه السن ، ولم تبلغ أعمارهم احدى وعشرين سنة بالنسبة لعلاقاتهم ومعاملاتهم مع الجمعية أو بين بعضهم البعض فيما يتعلق بهذه المعاملات وبالنسبة لحقوقهم فى الترشيح والاقتراع وفى الحضور فى الجمعية العمومية وفى مجلس الادارة وفيما يختص بمسئولياتهم المدنية والجنائية المترتبة على اى تصرف يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون أو القرارات المنفذه له أو الانظمة أو اللوائح الداخلية للمنظمات التعاونية الخاصة لاحكام ذات المعاملة المقررة قانونا لكاملى الاهلية ٠

مادة ٩ :

تؤسس الجمعية من عشرة أعضاء على الاقل من الافراد المنتجين للسلع أو الخدمات ٠

وللاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى أن يقرر زيادة الحد الادنى للاعضاء المشار اليه فى الفقرة السابقة ولا تسرى هذه الزيادة بالنسبة للجمعيات القائمة وقت تقريرها ٠

مادة ١٠ :

يتكون راس مال الجمعية من أسهم اسمية غير محدودة العدد غير قابلة للتجزئة ٠

وتكون قيمة كل سهم من هذه الاسهم مائة قرش ويجب اداء قيمته بالكامل عند الاكتتاب ·

ويجوز للاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى ان يعين الحد الادنى لراس المال اللازم لتاسيس الجمعية حسب طبيعة ونوع نشاطها وظروفها ·

كما يجوز أن يحدد النظام الداخلى للجمعية اشتراكات دورية يلتزم بسدادها الاعضاء بجانب اسهم رأس المال وذلك فى الجمعيات التى لا تحقق اعمالها بطبيعتها فائضا كافيا ·

ويجوز بقرار من مجلس ادارة الجمعية بعد موافقة الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى مطالبة عضو الجمعية بزيادة قيمة اكتتابه بما لا يجاوز عشرين مثل قيمة اكتتابه أو خمس قيمة رأس مال الجمعية أيهما أقل ·

ولا يجوز الحجز على أسهم العضو فى رأس مال الجمعية الا استيفاء لمستحقاتها قبله ·

مادة ١١ ـ

يتبع فى تأسيس وشهر الجمعية الاجراءات الآتية :

١ ـ يضع طالبوا التأسيس مشروع النظام الداخلى للجمعية ويوقعون مع عقد التأسيس وينتخبون لجنة ثلاثية من بينهم يفوضونها فى مباشرة اجراءات التأسيس ·

وتنتخب اللجنة رئيسا لها وتحدد مقرا للجنة توجه عليه كافة المكاتبات المتعلقة بتأسيس الجمعية ·

٢ ـ تتولى اللجنة الثلاثية جمع قيمة اكتتابات طالبى التأسيس وايداعها فى أحد بنوك القطاع العام الذى تحدده الجهة الادارية المختصة وذلك خلال ثلاثة ايام من تاريخ تحصيلهم لهذه الاكتتابات ·

٣ ـ تقدم اللجنة الثلاثية الى الجهة الادارية المختصة عقد تأسيس الجمعية ونظامها الداخلى ، مرفقا بهما محضر اجتماع المؤسسين وانتخاب لجنة التأسيس ورئيسها والايصال الدال على ايداع رأس مال التأسيس ٠

٤ ـ للجهة الادارية المختصة خلال ستين يوما من تاريخ تقديم طلب شهر الجمعية أن تتطلب من اللجنة الثلاثية بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول استكمال الاوراق واستيفاء البيانات اللازمة لاتمام الشهر فى ميعاد مناسب ٠

ويترتب على هذا الطلب وقف سريان المدة المنصوص عليها فى البند (٦) حتى تاريخ استكمال الاوراق أو البيانات المطلوبة ٠

٥ ـ تبلغ الجهة الادارية المختصة قرارها برفض طلب الشهر واسبابه الى رئيس اللجنة الثلاثية بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول ٠

ولذوى الشأن حق الطعن فى هذا القرار ٠

٦ ـ اذا لم ترفض الجهة الادارية طلب الشهر خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه اليها ، اعتبرت الجمعية مشهرة بحكم القانون ويتعين على هذه الجهة قيد الجمعية فى السجل المعد لذلك ٠

مـادة ١٢ :

لا يجوز لأى من طالبى التأسيس الانسحاب قبل اتمام اجراءات طلب شهر الجمعية أو صدور قرار برفض الشهر من الجهة الادارية المختصة وفوات ميعاد الطعن فيه أو صدور الحكم النهائى بتأييد هذا القرار بحسب الاحوال ٠

ولا يجوز للجنة الثلاثية الصرف من قيمة اكتتاب طالبى التأسيس الا على الاجراءات الادارية أو القضائية اللازمة لاتمام شهر الجمعية ٠

ويجب عليهم رد هذه المبالغ الى طالبى التأسيس خلال ثلاثين يوما من تاريخ انقضاء ميعاد الطعن فى قرار رفض شهر الجمعية دون طعن فيه أو من تاريخ صدور الحكم النهائى برفض الطعن بحسب الاحوال ·

ومع عدم الاخلال بالمسئولية الجنائية يكون اعضاء هذه اللجنةمسئولين بالتضامن عن هذه المبالغ حتى اتمام اجراءات شهر الجمعية أو ردها الى طالبى التأسيس ·

ويقع باطلا كل تصرف فى المبالغ المشار اليها بالمخالفة لاحكام هذه المادة ، كما يبطل كل نشاط يباشره طالبوا التأسيس باسم الجمعية لا يتعلق بتأسيس الجمعية أو شهرها قبل اتمام هذا الشهر ·

مـادة ١٣ :

تكتسـب الجمعية الشخصية الاعتبـارية بمجرد شـهر ملخص عقد تأسيسها ونظامها الداخلى ·

ويتم شهر الجمعية بالقيد فى السجل المعد لذلك فى المركز الرئيسى للجهة الادارية المختصـة وتلتزم هذه الجهة بنشر ملخص عقد التأسـيس والنظام الداخلى للجمعية فى الجريدة الرسمية طبقا للاجراءات التى يصدر بها قرار من الوزير المختص ·

مـادة ١٤ :

يجوز لمجلس ادارة الجمعية بعد موافقة الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى وقف زيادة اعضاء الجمعية مؤقتا اذا كان حجم نشاط الجمعية لا يسمح بهذه الزيادة او كانت جهود الجمعية وظروفها تقتصر عن اداء الخدمة لراغبى الانضمام اليها ·

ومع ذلك يقيد طالبوا الانضمام الجدد وفقا لتاريخ تقديم طلباتهم الى الجمعية فى قائمة انتظار · ويسلم للطالب شهادة بهذا القيد وتاريخه · ويتم

النظر فى قبول الاعضـــاء الجدد بالجمعية عند اعادة فتح باب الانضـــمام لعضويتها وفقا لترتيب القيد بقائمة الانتظار ٠

مـــادة ١٥ :

تزول عن العضـــو بالجمعية التعاونية الانتاجية الاســـاسية صـــفة العضوية فى أحد الاحوال الاتية :

١ ـ الانسحاب من الجمعية أو التنازل عن جميع اسهمه فيها لعضو آخـــر ٠

٢ ـ الفصل من الجمعية ٠

٣ ـ فقد أحد شروط العضوية ٠

٤ ـ الوفاة ٠

ويبقى العضو الذى زالت عضويته مسئولا قبل الغير عن الالتزامات التى ترتبت فى ذمته اثناء عضويته بالجمعية لمدة سنتين من تاريخ زوال عضويته فاذا انقضت الجمعية أو حلت خلال هذه المدة استمرت مسئوليته قائمة حتى تاريخ نشر حسابات تصفية الجمعية ٠

الفصل الثانى

ادارة الجمعية

الجمعية العمومية ـ مجلس الادارة ـ العاملون

مـــادة ١٦ :

مع مراعاة أحكـــام المـــادة (٨) ، تتألف الجمعية العمومية للجمعية التعاونية الانتاجية الاساسية من كافة الاعضاء البالغين احدى وعشرين سنة انقضى على عضويتهم بالجمعية شهران على الاقل من تاريخ انعقاد الجمعية العمومية ٠

ـيكون لعضو الجمعية صوت واحد فى اصدار القرارات مهما كان عدد الاسهم المكتتب بها ·

مادة ١٧ ـ الجمعية العمومية هى السلطة العليا فى الجمعية التعاونية الانتاجية الاساسية ، ولا يجوز للجمعية العمومية التفويض فى اختصاصاتها

مـادة ١٨ :

تختص الجمعية العمومية للجمعية التعـاونية الانتاجية الاســاسية بما يلى :

١ ـ مناقشـة تقارير الاتحاد التعـاونى الانتاجى المركزى والجهة الادارية المختصة وتقارير مجلس ادارة الجمعية ·

٢ ـ مناقشة الميزانية وحساب التشغيل والمتاجرة وحساب الارباح والخسائر الخاصة بالجمعية والتصديق عليها ·

٣ ـ اعتماد مشروع توزيع الفائض الناتج عن نشاط الجمعية ·

٤ ـ تقرير مكافاة اعضاء مجلس ادارة الجمعية ·

٥ ـ تقرير منح مقابل تفرغ لعضو او اكثر من أعضاء مجلس الادارة عن السنة المالية ·

٦ ـ تحديد قواعد توزيع مكافاة رأس المال ·

٧ ـ مناقشة واعتماد الخطة السنوية للجمعية عن السنة المالية التالية فى حدود الخطة العامة الدولة ·

٨ ـ انتخاب مجلس الادارة واستكمال عدد اعضاء مجلس الادارة بانتخاب اعضاء جدد بدلا ممن انتهت عضويتهم لاى سبب كان ·

٩ ـ اعتماد وتعديل اللوائح المالية والادارية ·

١٠ ـ تعديل الخطة السنوية للجمعية ·

١١ ـ اعتماد التصرفات الناقلة والمقيدة للملكية العقارية ٠

١٢ ـ مناقشة تقرير مجلس الادارة وطرح الثقة به كله او بعضه وانتخاب مجلس ادارة بدلا منه عند الاقتضاء ٠

١٣ ـ اسقاط العضوية عن عضو او اكثر من اعضاء مجلس الادارة٠

١٤ ـ فصل عضو او اكثر من اعضاء الجمعية ٠

١٥ ـ تعديل النظام الداخلى للجمعية ٠

١٦ ـ الادماج فى جمعيات تعاونية انتاجية اخرى والاندماج فى جمعية منها ٠

١٧ ـ تقسيم الجمعية ٠

١٨ ـ حل الجمعية وتصفيتها ٠

مادة ١٩ :

يجب علىاللجنة الثلاثية دعوة الجمعية العمومية الاولى للانعقاد خلال ثلاثين يوما من تاريخ شهر النظامالداخلى للجمعية التعاونية والا تولى الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى هذه الدعوة ويجب ان يتضمن جدول اعمال الجمعية العمومية الاولى المسائل الاتية :

١ ـ التصديق على قبول الاعضاء المكتتبين بعد توقيع عقد التاسيس٠

٢ ـ اعتماد مصاريف التأسيس ٠

٣ ـ اعتماد خطة العمل السنوية التى تضعها اللجنة الثلاثية ٠

٤ ـ انتخاب اعضاء مجلس الادارة الاول ٠

مـادة ٢٠ :

تنعقد الجمعية العمومية انعقـادا عاديا بدعـوة من مجلس ادارة الجمعية التعـاونية ويجب على المجلس دعوة الجمعية العمومية للانعقاد سنويا خلال الاربعة اشهر التالية لانقضاء السنة المالية الا اذا وافقت الجهة الادارية المختصة على ميعاد آخر لانعقاد الجمعية بسبب ظروف استثنائية تبرر ذلك ٠

مـادة ٢١ :

يجوز لمجلس الادارة دعوة الجمعية لاجتماع غير عادى اذا اقتضت الظروف أو مصلحة الجمعية ذلك ٠

ويجب على المجلس دعوة الجمعية العمومية للانعقاد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ابلاغه بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى أو من الجهة الادارية المختصة بتوجيه هذه الدعوة والا كان للاتحاد أو الجهة المذكورة بحسـب الاحوال توجيه الدعـوة مباشرة لاجتماع الجمعية العمومية ٠

ويجب على مجلس الادارة فى الحالة المشار اليها فى الفقرة السابقة أن يضع جميع البيانات والاوراق والمستندات اللازمة لنظر جدول الاعمال تحت تصرف الجهة التى قررت توجيه الدعوة للجمعية العمومية ٠

مـادة ٢٢ :

توجيه الدعوة للاجتماع العادى للجمعية العمومية موضحا بها جدول الاعمال وموعد ومكان الاجتماع قبل الموعد المحدد لانعقادها بخمسة عشر يوما على الاقل ٠

ويجوز أن توجه الدعوة للاجتماع غير العادى للجمعية العمومية على النحو السابق قبل الموعد المحدد لانعقادها بسبعة أيام على الاقل ٠

وتبلغ الدعوة لانعقاد الجمعية العمومية الى الجهة الادارية المختصة والاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى فى ذات تاريخ ابلاغ الدعوة لأعضاء الجمعية ٠

مـادة ٢٣ :

تعقد الجمعية العمومية اجتماعاتها بمقر الجمعية ٠

ويجوز ان يعقد الاجتمـاع فى مكان اخر بعد موافقة الجهة الادارية المختصة ٠

كما يجوز ان تنظم طريقة ومكان اجتماع الجمعية العمومية للجمعيات التى تشمل منطقة عملها محافظة او اكثر او يزيد عدد اعضائها على خمسمائة عضو بقرار من الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى ٠

مـادة ٢٤ :

لا يكون اجتماع الجمعية العمومية صحيحا الا بحضور الاغلبية المطلقة لاعضائها ، فاذا لم يتكامل هذا النصـاب فى الموعد المحدد يجوز انعقاد الجمعية العمومية بعد انقضاء ساعة من هذا الميعاد بحضور خمس اعضائها على الاقل ٠

فاذا لم يتكامل خمس الاعضاء وجب على الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى اعادة توجيه الدعوة لانعقاد الجمعية خـلال الخمسة عشر يوما التالية من الموعد السابق ، ويكون اجتماع الجمعية العمومية فى هذه الحالة صحيحا بحضور عشر عدد اعضائها ٠

مـادة ٢٥ :

يجب على كل عضو بالجمعية العمومية حضور اجتماعاتها بشخصه ٠

ومع ذلك يجوز فى الاحوال وطبقا للاجراءات التى تحدد بقرار من

الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى الانابة كتابة فى حضور الجمعية العمومية ولا يجوز أن ينوب العضو عن أكثر من عضو واحد ٠

ويجب على العضو ان يبلغ اعتذاره عن حضور اجتماعات الجمعية العمومية كتابة الى رئيس الجمعية أو من ينوب عنه قبل موعد انعقادها ٠

ويسـقط حق عضو الجمعية فى عائد معاملاته المسـتحق بناء على الميزانية المعروضة على الجمعية العمومية اذا تخلف عن حضور اجتماعها دون عذر تقبله هذه الجمعية ٠

وتلزم قرارات الجمعية العمومية كافة اعضاء الجمعية ، ومع ذلك فانه فى حالة تعديل النظام الداخلى للجمعية على نحو يرتب زيادة فى حدود مسئولية الاعضاء يجوز للعضو ــ الرافض لهذا التعديل من الحاضرين أو الغائبين ــ الانسحاب من الجمعية خلال شهر من تاريخ نشر التعديل ويعتبر انسحابه مقبولا من تاريخ تقديمه ٠

مـادة ٢٦ :

لا يجوز للجمعية العمومية النظر فى غير الموضوعات الواردة بجدول اعمالها ٠

وتصدر قرارات الجمعية العمومية بالاغلبية المطلقة لعدد الحاضرين ٠

ويجب أن يصدر القرار بموافقة نصف اعضاء الجمعية العمومية على الاقل فى الموضوعات المبينة فى البنود (١١) ، (١٥ ــ ١٨) من المادة (١٨) ولا تنفذ قرارات الجمعية العمومية الصادرة فى هذه الموضوعات الا بعد قيدها فى السجل المعد لذلك فى المركز الرئيسى الجهة الادارية المختصة ونشر ملخصها فى الجريدة الرسمية ٠

ويجب ان تصدر قرارات الجمعية العمومية بموافقة ثلثى الحاضرين فى المسائل المبينة فى البنود (٨ ــ ١٠) ، ١٢ ــ ١٤) من المادة (١٨) ٠

مـادة ٢٧ :

يشكل مجلس ادارة الجمعية بالانتخاب السرى من خمسة اعضاء على الاقـل من بين اعضـاء الجمعية العمومية الذين تتوافر فيهم شروط الترشيح لعضوية المجلس ، ومدة مجلس الادارة ثلاث سنوات ٠

مـادة ٢٨ :

يشترط فيمن يكون بمجلس الادارة ما يأتى :

١ ـ أن تكون قد مضت على عضويته بالجمعية ستة اشهر على الاقل سابقة على الترشيح ٠

٢ ـ الا يكون قد حكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية فى جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الامانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره ٠

٣ ـ أن يكون مقر عمله فى منطقة الجمعية ٠

٤ ـ أن يجيد القراءة والكتابة ٠

٥ ـ أن يكون مسددا ما عليه من ديون مستحقة الاداء للجمعية حتى تاريخ الترشيح ٠

٦ ـ عدم اعتراض الجهة الادارية المختصة على ترشيحه اذا كانت قد اسقطت عضويته فى مجلس ادارة جمعية تعاونية انتاجية أو زالت عنه هذه العضوية نتيجة لحل المجلس أو صدر قرار بفصله منها ٠

٧ ـ الا يكون عضوا فى مجلس ادارة جمعية تعاونية انتاجية اخرى من ذات المستوى والنشاط ٠

مـادة ٢٩ :

يتولى مجلس الادارة وتسيير شئون الجمعية طبقا لنظامها الداخلى ٠

ويمثل رئيس مجلس الادارة الجمعية لدى الغير وأمام القضاء ٠

مـادة ٣٠ :

لا يكون انعقاد مجلس الادارة صحيحا الا بحضور اغلبية اعضـائه وتصـدر قراراته بموافقة الاغلبية المطلقة لعدد الاعضـاء الحاضرين فاذا تساوت الاصوات رجح الرأى الذى منه الرئيس ٠

مـادة ٣١ :

يحظر على عضو مجلس ادارة الجمعية ارتكاب الافعال الاتية :

١ ـ تقديم عطاءات تتصل بنشاط الجمعية فى المزايدات أو المناقصات أو الممارسات التى تعلن عنها الحكومة أو وحدات الحكم المحلى أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو وحدات القطاع العام وذلك بالمنافسة للجمعية سواء قدمت هذه العطاءات لحساب عضو مجلس الادارة أو لحساب غيره أو باسم من يعولهم ٠

٢ ـ ابرام عقد بيع أو ايجار أو توريد مع الجمعية أو استغلال مواد أو التعاقد معها بأى عقد آخر لا يتصل بنشاطها الاساسى وذلك فيما عدا الاحوال وبالشروط التى يحددها النظام الداخلى وبعد موافقة الجهة الادارية المختصة على ابرام العقد فى كل حالة ٠

مـادة ٣٢ :

أعضاء مجلس ادارة الجمعية مسئولون مع مديرها ، بالتضامن فيما بينهم عن أية التزامات أو تعويضات تترتب فى ذمة الجمعية وعن أية خسائر تحققها نتيجة ادارتهم لها بالمخالفة للقوانين أو اللوائح أو لنظام الجمعية أو لوائحها الداخلية أو لخطتها السنوية أو لقرارات الجمعية العمومية ٠

مـادة ٣٣ :

على رئيس مجلس الادارة ابلاغ الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى والجهة الادارية المختصة بكل تغيير يطرأ على تشكيل مجلس الادارة أو على

أعضائه على أن يشمل التبليغ اسماء الاشخاص الذين شملهم التغيير ومجال تخصص كل منهم وصفاتهم بالمجلس ٠

مـادة ٣٤ :

على رئيس مجلس الادارة ابلاغ صور محاضر جلسات واجتماعات المجلس والجمعيات العمومية والقرارات التى تصدر عن أى منهما الى كل من الاتحاد التعاونى المركزى والجهة الادارية المختصة خلال سبعة ايام من تاريخ الانعقاد ٠

مـادة ٣٥ :

يختص مجلس ادارة الجمعية بتعيين العاملين اللازمين لها بمراعاة نشاطها وظروفها وموازنتها ٠

ويجوز أن يعين المجلس مديرا للجمعية تكون له الرئاسة على العاملين فى الجهاز التنفيذى لها ٠

ويتولى مجلس الادارة الاشراف والرقابة على كافة العـاملين فى الجمعية وذلك كله طبقا للقواعد الواردة فى اللوائح التى تعتمدها الجمعية العمومية ٠

مـادة ٣٦ :

يجوز ندب واعارة العاملين بالحكومة والهيئات العامة والمؤسسات العـامة ووحدات القطـاع العام واجهزة الحكم المحلى للعمل بالجمعيـات التعاونية الانتاجية الاساسية ٠

ولا يجوز أن يندب العاملون بالجهـات التى لها سـلطات الرقابة أو الاشراف على أوجه النشـاط الذى تباشره الجمعية فى غير أوقات العمل الرسمية ٠

ويجوز بعد موافقة الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى ندب او نقل العاملين من جمعية الى اخرى تمارس نفس النشاط او بين الجمعيات والاتحاد المذكور ٠

مادة ٣٧ :

لا يجوز الجمع بين العمل فى الجهة الادارية المختصة او فى جهاز له الاشراف والرقابة على الجمعيات التعاونية وبين اى عمل من اعمال الادارة او الاستشارة بأجر أو بغير أجر فى هذه الجمعيات ٠

مادة ٣٨ :

تسرى احكام قانون العمل كلما كانت اكثر سخاء على العاملين فى الجمعيات التعاونية الانتاجية الاساسية وتسرى احكام القانون الصادر تنفيذا له كما تسرى على العاملين فى هذه الجمعيات احكام القانون المنظم للتامينات ٠

الفصل الثالث

اموال الجمعية والاعفاءات والامتيازات المقررة لها

مادة ٣٩ :

اموال الجمعية التعاونية الانتاجية الاساسية مملوكة لها ملكية تعاونية ولا يجوز أن تزيد حقوق اى من اعضائها عند انقضاء عضويته او تصفية الجمعية على قيمة اسهمه فى راس مال الجمعية ٠

مادة ٤٠ :

تعفى الجمعيات التعاونية الانتاجية الاساسية من :

١ ـ الضرائب على الارباح التجارية والصناعية وعلى المهن غير التجارية ٠

٢ ـ الضرائب والرسوم التى تقررها المجالس المحلية طبقا لقانون الحكم المحلى ٠

٣ ـ الضرائب الجمركية والرسم الاحصائى ورسم الاستيراد والرسوم والعوائد التى تستحق بمناسبة دخول البضاعة وبالنسبة لما يستورد لهذه الجمعيات من الخامات والادوات والالات والمعداتوقطع الغيار اللازمة لنشاطها وتستحق هذه الضرائب والرسوم على من تؤول اليه ملكية الاشياء المشار اليها مقدرة قيمتها وفقا لحالتها فى تاريخ التصرف ٠

٤ ـ ضريبة الدمغة التى يقع عبء ادائها على الجمعية التعاونية بالنسبة الى ما يتعلق بنشاطها من العقود والمحررات والاوراق والمطبوعات والدفاتر والاعلانات والملصقات وغيرها ٠

٥ ـ الرسوم المستحقة على العقود والمحررات المتعلقة بتأسيس الجمعية وشهرها أو تعديل نظامها الداخلى ورسوم التصديق على التوقيعات بالنسبة للعقود والمحررات المذكورة ورسوم التأشير على الدفاتر وترقيمها وختمها ٠

٦ ـ رسوم الشهر التى يقع عبء ادائها علىالجمعية بالنسبة للعقود التى تكون طرفا فيها والمتعلقة بالحقوق العينية العقارية ورسوم التوثيق والتصديق على التوقيعات فيما يختص بهذه العقود ٠

٧ ـ الرسوم النسبية المقررة على التوثيق وشهر جميع المحررات وعقود المقاولة والرهن والحلول والتنازل والشطب وقوائم القيد وتجديداتها والتى يقع عبء ادائها على الجمعية والشهادات العقارية والاطلاعات المتعلقة بالقروض التى تقدمها الجمعية الى البنوك والشركات ٠

٨ ـ الفوائد المستحقة على اقساط ثمن ما تبيعه الدولة أو وحدات الحكم المحلى للجمعيات من عقارات أو منقولات ٠

٩ ـ الرسوم القضائية المستحقة عن المنازعات الناشئة عن تطبيق هذا القانون ٠

١٠ ـ رسوم النظر المنصوص عليها فى قوانين المبانى وتنظيم وتوجيه اعمال البناء والهدم ٠

١١ ـ اجور النشر فى الجريدة الرسمية التى تتم تنفيذا لاحكام هذا القانون ٠

مـادة ٤١ :

تتمتع الجمعيـات التعاونية الانتـاجية الاسـاسية بالمزايا المقررة للجمعيات او الجمعيات الخاصة ذات النفع العام ايهما أفضـل وذلك فى المجالات الاتية :

أ) الحصول على مستلزمات الانتاج والخدمات والسـلع والعبوات اللازمة لنشاطها ٠

ب) الحصـول على الاراضى والمبـانى اللازمة لنشـاطها وتحقيق اغراضها ٠

ج) المناقصات والمزايدات وغيرها من وسائل التعاقد ٠

د) الاستيراد والتصدير والتعامل بالجملة ٠

هـ) اجور النقل بوسائل النقل التى تمتلكها الدولة والقطاع العام ٠

و) رسوم واجور الاستشارات والبحوث العلمية والفنية والتحاليل التى تجريها وحدات الجهاز الادارى للدولة او الهيئات العـامة أو القطاع العـام ٠

مـادة ٤٢ :

للجمعيات التعاونية الانتاجية الاسـاسية الاولوية على الافراد فى الحصـول على القروض من بنوك القطـاع العام ، ولا يجوز لهذه البنوك

اقتضاء فائدة عن القروض اللازمة لنشاط هذه الجمعيات تزيد قيمتها على الفائدة المقررة للقروض التى تحصل عليها الجمعيات التعاونية الزراعية من بنك التسليف الزراعى والتعاونى ·

مـادة ٤٣ :

تدرج الدولة سنويا فى موازنة الجهة المختصة المبالغ اللازمة لاعانة الجمعيات التعاونية الانتاجية الاساسية ، وبوجه خاص :

١ ـ الاعتمـادات اللازمة للعـاملين بالاجهزة الخـاصة بمراجعة حسابات الجمعيات والقيام بأعمال التصفية ·

٢ ـ الاعتمادات اللازمة لمواجهة التكاليف والاعباء التى تترتب على القيام بما تكلفها الدولة به من مهام ·

ويجوز أن تخصـص وحدات القطاع العـام من الحصـة المخصصة للخدمات من أرباحها مبالغ تقرضها بدون فوائد للجمعيات التعاونية الانتاجية التى يساهم نشاطها فى تحقيق أهداف هذه الوحدات ·

مـادة ٤٤ :

يجوز بقرار من مجلس ادارة الجمعية قبول الهبات والوصايا التى لا تتعارض مع أغراضها ·

ويجوز للواهب أو الموصى أن يشترط تخصيص الهبة أو الوصية لاداء خدمة معينة من الخدمات الاجتماعية أو الثقافية التى تباشرها الجعية ·

وفى جميع الاحوال لا يجوز قبول الهبات أو الوصايا من أية جهة اجنبية قبل موافقة الجهة الادارية المختصة ·

مـادة ٤٥ :

لا يجوز تملك أموال الجمعيات التعاونية الانتاجية الاساسية أو كسب أى حق عينى عليها بالتقادم ·

ويجوز بعد موافقة الوزير المختص دفع التعدى الذى يقع على اموال هذه الجمعيات بالطريق الادارى ٠

ويكون للمبالغ المستحقة لهذه الجمعيات قبل اعضائها امتياز على جميع أموال العضو المدين ، تأتى مرتبته بعد المصروفات القضائية والضرائب والرسوم ومستحقات التأمينات الاجتماعية مباشرة ٠

ويجوز للجمعيات المذكورة تحصيل المبالغ المستحقة لها بطريق الحجز الادارى بواسطة مندوبى الحجز والتحصيل الذى يعتمدهم الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى ٠

ويجوز للاتحاد المذكور أن الحكومية أو المحلية فى تحصيل المبالغ المذكورة طبقا لاحكام الفقرة السابقة ٠

الفصل الرابع

النظام المالى للجمعية

المعاملات ـ الميزانية ـ الفائض ـ الاحتياطى

مـادة ٤٦ :

تحدد قواعد التوزيع والانتفاع والتصرف فى الاموال والسلع والخدمات والادوات وقطع الغيار التى يحصل عليها الاعضاء عن طريق الجمعية بقرار من الوزير المختص بعد اخذ رأى الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى وذلك بالنسبة الى كل وجه من اوجه نشاط الجمعية او فرع منه ٠

ولا يجوز أن تتعامل الجمعية مع غير اعضائها فى مستلزمات الانتاج الا فيما يفيض من هذه المستلزمات عن حاجاتهم وطبقا لما يقرره مجلس الادارة وبعد موافقة الجهة الادارية المختصة ٠

ويقع باطلا كل تصرف يتم على خلاف هذه القواعد ويحدد القرار المنصوص عليه فى الفقرة الاولى الجزاءات التاديبية التى توقع على عضو الجمعية الذى يخالف القواعد المشار اليها ٠

مادة ٤٧ :

تمسك الجمعية حسابا خاصا لكل عضو من اعضائها وحسابا آخر لغير الاعضاء ٠

وتعد الجمعية لكل من المتعاقدين معها بطاقة تكون اساسا للتعامل مع الجمعية ٠

وينظم الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى بقرار منه نظام واجراءات امساك حسابات الاعضاء اذا زاد عددهم على حد معين ٠

كما يصدر بالبيانات التى تتضمنها بطاقة التعامل مع الجمعية وطريقة القيد بها قرار من الجهة الادارية المختصة بعد اخذ راى الاتحاد المذكور ٠

مادة ٤٨ :

على مجلس الادارة التامين على مخازن الجمعية ومحلاتها ومنشآتها واموالها وعلى أصحاب العهد ضد جميع المخاطر فى احدى شركات التامين بالقطاع العام ٠

مادة ٤٩ :

يضع مجلس ادارة الجمعية ميزانيتها وحساب الارباح والخسائر كما يضع مشروع توزيع فائض الجمعية ٠

ويجب على المجلس أن يقدم هذه الاوراق والمستندات المؤيدة لها خلال ستين يوما من تاريخ انتهاء السنة المالية للاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى والجهة الادارية المختصة لمراجعتها ٠

ويجب على المجلس ان يعرض الميزانية وحساب الارباح والخسائر ومشروع توزيع فائض الجمعية مع المستندات المؤيدة لها مع تقريره السنوى وتقريرى الاتحاد والجهة الادارية المختصة بمقر الجمعية لمدة ثمانية أيام على الاقل قبل تاريخ انعقاد الجمعية العمومية وعلى مجلس الادارة تمكين الاعضاء من الاطلاع عليها ٠

مـادة ٥٠ :

لا يجوز توزيع الفائض الناتج عن نشاط الجمعية الا بعد تغطية ما يكون قد أصـاب رأسـمالها من عجز وبعد اسـتنزال جميع المصروفـات والالتزامات المالية التى تلتزم بها الجمعية خلال السنة المالية وبصفة خاصة ما يأتى :

ا) استهلاكات والمخصصات التى يقررها مجلس ادارة الجمعية ٠

ب) اشتراك الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى ٠

مـادة ٥١ :

مع مراعاة حكم المادة السابقة توزع النسب التالية من الفائض الناتج عن نشاط الجمعية على الاوجه المبينة قرين كل منها ٠

ا) الاحتياطى القانونى : (١٥٪) ٠

ب) مكافأة رأس المال : النسبة التى يحددها الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى من قيمة الاسهم التى انقضى على سدادها سنة كاملة حتى نهاية السنة المالية ، ولا يجوز ان تزيد هذه النسبة على ١٥٪ ٠

ج) الخدمات الاجتماعية التى يحددها مجلس الادارة (١٥٪) ٠

د) مكافآت مجلس الادارة : (١٠٪) كحد اقصى ٠

هـ) حصة العاملين فى الجمعية : (٥٪) كحد اقصى ٠

و) التدريب التعاونى : ٥٪ ٠

ز) صندوق الاستثمار التعاونى : ٥٪ ٠

ويعتبر الباقى بعد اتمـام التوزيع طبقا للفقرة السـابقة عائدا على المعاملات ٠

مـادة ٥٢ :

ويضاف الى الاحتياطى القانونى للجمعية المبالغ الاتية :

ا) عائد معاملات الاعضاء الذين يسقط حقهم فيه بسبب عدم حضور الجمعية العمومية او بمضى سنة على استحقاقه دون مطالبة ٠

ب) مكافاة راس المال التى تنقضى سنة على استحقاقها دون مطالبة ٠

ج) الايرادات المتحصلة من بيع الاصول الثابتة للجمعية بما يزيد على قيمتها الدفترية ٠

وتستثمر احتياطيات الجمعية فى الاوجه التى يحددها مجلس ادارتها وتوافق عليها الجهة الادارية المختصة ٠

مـادة ٥٣ :

يعتبر الباقى بعد توزيع المبالغ المنصوص عليها فى المادة (٥١) ـ عائدا على المعاملات ـ ويوزع هذا العائد على اعضاء الجمعيات التعاونية الانتاجية للصناعات الحرفية طبقا للاحكام الاتية :

ا) فى الجمعيات التى يعمل الاعضاء فيها بصورة جماعية يوزع العائد بنسبة ما تقاضاه كل عضو من مقابل العمل خلال السنة ٠

ب) فى الجمعيات التى يعمل اعضاؤها فى محلاتهم الخاصة يوزع العائد بنسبة مشتريات كل عضو من مستلزمات الانتاج خلال السنة على ان

يقسم هذا العائد مناصفة بين العضو وبين العاملين لديه ويوزع نصيب العاملين بنسبة ما تقاضاه كل منهم من أجور خلال السنة ·

أما العائد الناشيء عن معاملات غير الاعضاء ، فيضاف الى رصيد حساب صندوق الاستثمار فى الجمعية التعاونية العامة طبقا للمادة (٦٢) ·

ج) وينشأ بكل جمعية سجل يدون به أسماء العاملين لدى كل عضو من اعضائها وحركة هذه العمالة ويجب على كل عضو الابلاغ عن اسماء العاملين لديه وعن كل تغيير يطرأ على هذه العمالة ويبين النظام الداخلى للجمعية الجزاءات التى تترتب على مخالفة تلك الاحكام ·

وتقوم الجمعية مقام العضو فى اجراء التوزيع طبقا لما هو مدون فى السجل المشار اليه فى البند (ج) ·

ويحدد الوزير المختص بقرار منه بعد اخذ رأى الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى اجراءات توزيع عائد معاملات الاعضاء وميعاد التوزيع بحيث لا يجاوز هذا الميعاد نهاية السنة المالية التالية ·

مادة ٥٤ :

توزع الحصة المقررة لمكافأة اعضاء مجلس ادارة الجمعية على اساس مدى تنفيذ الخطة السنوية للسنة المالية التى يتم عنها التوزيع ومدى المواظبة على حضور اجتماعات الجمعية العمومية وجلسات مجلس الادارة والمدة التى قضاها العضو فى هذا المجلس خلال السنة المالية ·

ويسقط حق عضو مجلس الادارة فى المكافأة المذكورة فى الاحوال الاتية :

١ ــ اذا لم يحضر نصف عدد جلسات مجلس الادارة خلال السنة المالية ولو كان تخلفه بعذر مقبول ·

٢ ــ اذا تخلف بغير عذر مقبول عن اجتماع الجمعية العمومية السنوية أو نصف اجتماعات الجمعيات العمومية التى تعقد خلال السنة ·

اذا انقضت او زالت او سقطت عنه عضوية المجلس قبل بداية النصف الثانى من السنة المالية ·

مـادة ٥٥ :

توزع حصيلة العاملين فى فائض الجمعية حسب مدى مساهمتهم فى زيادة الانتاج وتحسـين الاداء طبقـا للقواعد التى يقررها مجلس ادارة الجمعية ·

مـادة ٥٦ :

يتولى مجلس ادارة الجمعية صرف ثلثى حصيلة مخصص الخدمات الاجتماعية فى منطقة الجمعية ·

كما يتولى مجلس ادارة الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى صرف باقى هذه الحصيلة على مستوى الجمهورية ·

الفصل الخامس

النظام الداخلى للجمعية

مـادة ٥٧ :

مع مراعاة الاحكام الواردة فى القانون يضع الوزير المختص ـ بعد أخذ رأى الاتحاد التعاونى المركزى ـ القواعد الواجب مراعاتها فى اعداد النظام الداخلى للجمعية التعاونية الانتاجية الاساسية ويجب ان يتضمن النظام الداخلى على الاخص البيانات والقواعد الاتية :

١ ـ اسم الجمعية مرتبطا بصفتها التعاونية ومقرها ·

٢ ـ منطقة عمل الجمعية وقواعد انشاء الفروع والمكاتب لها خارج منطقة عملها ·

٣ ـ تحديد اغراض الجمعية ونوع النشاط الذى تباشره ٠

٤ ـ نظام قبول الاعضاء ومدة البت فى طلب العضوية وواجبات والتزامات الاعضاء والجزاءات المترتبة على الاخلال بها وشروط ومجالات وآثار الانسحاب أو الفصل من العضوية ٠

٥ ـ قواعد تقسيط قيمة الاسهم ـ عند زيادة الاكتتاب ـ وقواعد استردادها ٠

٦ ـ قيمة رسم العضوية والاشتراكات الدورية ان وجدت ٠

٧ ـ السنة المالية للجمعية وطريقة تحضير الحساب الختامى والتصديق عليه ٠

٨ ـ تحديد عدد اعضاء هيئة مكتب مجلس ادارة الجمعية التى تشكل من الرئيس ونائب أو اكثر للرئيس والسكرتير ، وبيان اختصاصات تلك الهيئة واختصاص كل من اعضائها وقواعد تشكيل لجان المجلس الدائمة والمؤقتة والتنفيذية وتحديد اختصاصات كل منها ٠

٩ ـ قواعد تحديد مكافأة مجلس الادارة والعاملين بالجمعية واللجان المختلفة وبدل حضور الجلسات ومصاريف وبدل الانتقال وبدل التفرغ والحد الاقصى لمكافأة عضو مجلس الادارة أو العامل فى الجمعية ٠

١٠ ـ مواعيد واجراءات ومكان انعقاد مجلس الادارة وتحديد مسئولياته ومسئوليات كل عضو بالنسبة لدفاتر الجمعية واختامها وسجلاتها ومستنداتها واوراقها ومن لهم حق التوقيع على اذونات الصرف الخاصة بها

١١ ـ قواعد واجراءات شغل عضوية مجلس دارة الجمعية عند خلوها أو عند عدم اكتمال عدد المرشحين الى العدد اللازم لعضوية المجلس ، وذلك لحين انعقاد الجمعية العمومية التالية ٠

١٢ ـ الدفاتر التى تمسكها الجمعية ٠

١٣ ـ قواعد تعامل الجمعية مع الاعضاء وغيرهم وقواعد البيع بالاجل ٠

١٤ ـ قواعد تكوين المخصصات والاحتياطيات المختلفة للجمعية ومواعيد واجراءات توزيع الفائض ٠

٥ ـ قواعد ونظام استثمار ودائع الجمعية ٠

١٦ ـ تحديد اوجه المعاملات وبيان طريقة حساب العائد على المعاملات بالنسبة الى الاعضاء وغيرهم ٠

١٧ ـ حالات وشروط تعاقد الجمعية مع اعضاء مجلس الادارة أو العاملين بها ٠

١٨ ـ قواعد واجراءات دعوة الجمعية العمومية للاجتماعات العادية أو غير العادية للجمعية وطريقة الاعلان عنها وعن جدول اعمالها وسير العمل خلالها ٠

١٩ ـ قواعد واجراءات واختبار من يتولى رئاسة الجمعية العمومية

٢٠ ـ نظام سير العمل فى الجمعية وعلاقتها باعضائها ٠

الباب الثالث

الجمعيات التعاونية الانتاجية الاتحادية والعامة

مادة ٥٨ :

يجوز لجمعيتين تعاونيتين اساسيتين او اكثر لهما نشاط انتاجى واحد الاشتراك فى تأسيس جمعية تعاونية انتاجية اتحادية واحدة على مستوى المحافظة ٠

والجمعيات التعاونية الاسـاسية أو الاتحادية التى تمارس نشـاطا انتاجيا واحدا ان تشترك فى تأسيس جمعية تعاونية انتاجية عامة واحدة على مستوى الجمهورية ٠

ويجب على الجمعيات التعاونية الانتاجية الاساسية الاشتراك اما فى جمعية اتحادية أو فى جمعية عامة اذا توفر الحد الادنى اللازم لتأسيس أى منهـا ٠

مـادة ٥٩ :

تعمل الجمعية التعاونية الانتـاجية الاتحادية على تحقيق الاغراض المشتركة للجمعيات الاساسية المنتمية اليها بكفاءة أعلى وبسعر تكلفة أقل وذلك بالوسائل الاتية :

أ) تنظيم النشاط الذى تمارسه الجمعيات الاساسية وتنسيق العلاقة بينها والاشراف على الاعمال التى تباشرها ٠

ب) الدفاع عن مصالح الجمعيات الاساسية ومصالح اعضائها وتوفير فرص العمل لهم ٠

ج) المساهمة فى تمويل الجمعيات الاساسية وتقديم المعونة الفنية لها٠

د) توفير احتياجات الجمعيات الاساسية وتوريدها لها ٠

هـ) المساهمة فى انتاج الجمعيات الاساسية وفى تصريف منتجاتها والتعاقد لحسابها ٠

مـادة٦٠ :

تقوم الجمعية التعـاونية العامة باداء الخدمـات المختلفة للجمعيات المنتمية اليها وتتولى على الاخص ما يأتى :

١ ـ اجراء الدراسات والاحصاءات اللازمة لحصر مستلزمات الانتاج لاعضاء الجمعيات المنتمية اليها وتحديد كميتها واتخاذ الاجراءات اللازمة لاستيرادها وتوفيرها من مصادرها المباشرة بالداخل بسعر الجملة٠

اقامة المصانع لانتاج المواد الاولية والخامات الوسيطة اللازمة للصناعة التى تمارسها الجمعيات المنتمية اليها ٠

٣ ـ تملك وسائل النقل اللازمة لتوزيع مستلزمات الانتاج ومنتجات الجمعيات ٠

٤ ـ المساهمة فى تصريف منتجات الجمعيات المنتمية اليها فى الداخل والخارج باقامة المعارض وتنظيم اساليب الدعاية لهذه المنتجات والاشتراك فى المعارض الدولية لفتح أسواق جديدة أو توسيع الاسواق القائمة ٠

٥ ـ انشاء مكاتب الرسم والتصميم وامداد الجمعيات بالخبرات والتصميمات الصناعية اللازمة لتنمية وتطوير المنتجات وتحسينها وتوسع مجال تسويقها ٠

٦ ـ انشاء مراكز التدريب لرفع المستوى الفنى بالجمعيات ٠

٧ ـ الاقتراض فى الحدود ووفقا للقواعد التى يضعها الاتحاد التعاونى المركزى ٠

٨ ـ نشر المعلومات عن نشاط الجمعيات المنتمية اليها ٠

وتتولى الجمعية التعاونية الانتاجية العامة اختصاصات الجمعية التعاونية الانتاجية الاتحادية عند عدم وجودها ٠

مادة ٦١ :

يتكون رأس مال الجمعية التعاونية الانتاجية الاتحادية أو الجمعية التعاونية الانتاجية العامة من أسهم غير محدودة العدد قيمة كل

منها خمسة جنيهات ، ويجب ان تؤدى قيمة الاسهم المكتتب بها كاملة عند الاكتتاب ٠

مـادة ٦٢ :

ينشأ بكل جمعية تعاونية عامة حساب خاص يسمى حساب صندوق الاستثمار وتتكون موارده من :

١ ـ النسبة المقررة له فى توزيع فائض الجمعيات التعاونية الانتاجية الاساسية والاتحادية والعامة ٠

٢ ـ عائد معاملات غير الاعضاء فىالجمعيات الانتاجية التعاونية المنتمية اليها ٠

٣ ـ القروض والاعانات التى تقدمها الحكومة والاشخاص الاعتبارية

ويضع مجلس ادارة الجمعية لائحة داخلية لهذا الصندوق تتضمن كيفية استثمار حصيلة هذا الحساب واستخدام موارده فى دعم النشاط التعاونى الانتاجى ٠

وفى حالة عدم تأسيس جمعية تعاونية انتاجية عامة لفرع نشاط معين تودع حصيلة صندوق الاستثمار المشـار اليه فى حسـاب خاص بالاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى الى أن تنشأ الجمعية العامة لهذا النشاط فيؤول اليها رصيد هذا الحساب بمجرد انشائها ٠

مـادة ٦٣ :

تتكون الجمعية العمومية لكل من الجمعية التعاونية الانتاجية الاتحادية والجمعية التعاونية الانتاجية العامة من اعضاء منتخبين من مجالس ادارة الجمعيات التعاونية الانتاجية الاعضاء ٠

ويحدد النظام الداخلى لهذه الجمعيات القواعد والاجراءات الخاصة بذلك ٠

الباب الرابع

الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى

مـادة ٦٤ :

الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى هو أعلى منظمة تعاونية انتاجية ويتولى الاشراف على الجمعيات التعاونية الانتاجية بهدف نشر وتوسيع وتطوير الحركة التعاونية ودعم الجمعيات التعاونية الانتاجية والتنسيق بينها ٠

مـادة ٦٥ :

تشكل الجمعية العمومية للاتحـاد من أعضـاء منتخبين من مجالس ادارات الجمعيـات التعاونية الانتاجية الاتحادية والجمعيـات التعاونية الانتاجية العامة ٠

ويحدد النظام الداخلى للاتحاد القواعد والاجراءات الخاصة بذلك ٠

مـادة ٦٦ :

يشكل مجلس ادارة الاتحاد على النحو الاتى :

أ) عدد من الاعضاء المنتخبين من بين اعضـاء الجمعية العمومية للاتحاد يمثلون أوجه النشـاط التعاونى الانتاجى المختلفة ويبين النظـام الداخلى للاتحاد عددهم وتوزيعهم وطريقة اختيارهم ٠

ب) خمسـة اعضـاء من ذوى الخبرة فى المجال التعـاونى من غير العاملين فى أية جهة من الجهات الادارية المختصة يصدر بتعيينهم قرار من وزير الدولة للحكم المحلى والتنظيمات الشعبية ٠

ويجب أن تكون اغلبية اعضاء مجلس دارة الاتحاد من المنتخبين ٠

مـادة ٦٧ :

يتولى الاتحاد الاختصاصات التالية :

١ ـ اقتراح السياسة العامة للتعاون الانتاجى ٠

٢ ـ حصر وتصـنيف العاملين فى مجـال الصـناعات الحـرفية والخدمات الانتاجية والعمل على تجميع كل فئة منهم فى جمعيات تعاونية إنتاجية ٠

٣ ـ حماية مصالح الجمعيات التعاونية التابعة له ٠

٤ ـ نشر الثقافة التعاونية ودعم التنظيم التعاونى ويشمل ذلك :

أ) نشر الحركة التعاونية ودعمها واعداد القيادات التعاونية الواعية المؤمنة بالتعاون ٠

ب) تشجيعورعاية الدراسات العليا فى مجال التعاون الانتاجى وتبادل الخبرات التعاونية فى المحيطين العربى والدولى ٠

ج) عقد الصلات مع الحركات التعاونية المماثلة فى الخارج ٠

د) اجراء البحوث والدراسات المتخصصة وجمع البيانات والمعلومات واستخلاص النتائج منها واصدار الصحف والنشرات التعاونية اللازمة لنشر كل ما يتصل بالنشاط التعاونى الانتاجى ٠

هـ) انشـاء وتملك وادارة مراكز التدريب التعـاونى والاشراف على تنفيذ خطط التدريب والثقـافة التعـاونية ودعـم الاجهزة التى تقوم بذلك والتنسيق بينها ٠

و) عقد المؤتمر التعاونى والقطـاع التعاونى الانتاجى وذلك طبقـا للقواعد والاجراءات التى ينص عليها النظام الداخلى للاتحاد ومتابعة تنفيذ توصياته والاشتراك فى المؤتمرات التعاونية على جميع المستويات ٠

٥ ـ تمثيل جمعيات التعاون الانتاجى فى الداخل والخارج والاشتراك فى المنظمات التعاونية الدولية ٠

٦ ـ التنسيق بين النشاط التعاونى الانتاجى وسائر اوجه النشاط التعاونى الاخرى ٠

٧ ـ اعداد النظم الداخلية النموذجية للجمعيات التعاونية الانتاجية وفق طبيعة عملها وظروفها ٠

٨ ـ اعداد اللوائح النموذجية المالية والادارية والتنظيمات اللازمة لحسن سير العمل بالجمعيات ٠

٩ ـ توجيه الجمعيات التعاونية الانتاجية وتقديم المشورة الفنية التعاونية والقانونية لها وارشادها الى النظم الحسابية والمالية والادارية المنسبة ومعاونتها فى تنظيم اعمالها وقيد حساباتها وامساك وحفظ دفاترها ووضع حساباتها الختامية وميزانياتها ٠

١٠ ـ العمل على فض المنازعات التى قد تنشأ بين الجمعيات أو بين أعضاء مجالس الادارة فى كل منها ٠

١١ ـ اعداد التقرير السنوى بملاحظات الاتحاد ونتائج اعماله ومقترحاته ٠

١٢ ـ توالى اعمال تصفية الجمعيات التى تنقضى أو تحل ٠

١٣ ـ تلقى محاضر جلسات مجلس الادارة والجمعيات العمومية وما يصدر عنها من قرارات وفحص اعمال الجمعيات ومتابعة نشاطها ٠

مادة ٦٨ :

يتولى الاتحاد مراجعة حسابات الجمعيات التعاونية الاساسية والجمعيات التعاونية والاتحادية فى نهاية السنة المالية وذلك بمقر الجمعية كما يقوم بفحص ومراجعة حساباتها الختامية والميزانية ومطابقتها على

الدفاتر والتوقيع عليها بعد التأكد من صحتها ٠ وتقوم بهذه المراجعة الاجهزة الفنية التى يحددها الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى لهذا الغرض أو من يختاره من المحاسبين النقابيين فى حالة عدم كفاية هذه الاجهزة ٠

مـادة ٦٩ :

على الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى الانتهاء من المراجعة المنصوص عليها فى المادة السابقة خلال شهر على الاكثر من تاريخ ورود الحسابات الختامية والميزانية ومشروع توزيع الفائض من الجمعية ويجب عليه ان يرسل نسخة منها بعد التأشير عليها بالمراجعة مع تقرير المراجعة الى كل من الجمعية والجهة الادارية المختصة ٠

وعلى الجهة الادارية اعداد تقريرها وارساله للجمعية خلال اسبوعين من تاريخ ورود الحسابات الختامية وتقرير المراجعة اليها من الاتحاد التعاونى المركزى ٠

ويجب على مجلس ادارة الجمعية تنفيذ الملاحظات التى يتضمنها تقرير المراجعة وتقرير الجهة الادارية المختصة واعادة تصوير الحسابات الختامية والميزانية ومشروع توزيع الفائض وفقا لها وعرضها على الجمعية العمومية

مـادة ٧٠ :

تتكون موارد الاتحاد التعاونى المركزى من :

١ ـ اشتراكات الجمعيات التعاونية الاساسية والاتحادية والعامة طبقا للفئات التى يحددها الاتحاد ٠

٢ ـ مخصص للتدريب التعاونى فى فائض الجمعيات ٠

٣ ـ ثلث النسبة المخصصة للخدمات الاجتماعية فى فائض الجمعيات

٤ ـ الاعانات التى تقدمها الحكومة وسائر الاشخاص الاعتبارية العامة ٠

٥ - الهيئات والوصايا التى يقبلها مجلس ادارة الاتحاد ولا تتعارض مع اغراضه أو مصالحه ٠

٦ - ناتج تصفية الجمعيات التعاونية الانتاجية الاساسية ٠

٧ - عائد استثمار اموال الاتحاد ودخله من المشروعات التى ينشئها أو يساهم فيها ٠

مـادة ٧١ :

يصدر الوزير المختص قرارا بلائحة نظام العمل فى الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى بناء على اقتراح مجلس ادارة الاتحاد ٠

الباب الخامس

الرقابة على منظمات التعاون الانتاجى

مـادة ٧٢ :

يعتبر وزير الدولة للحكم المحلى والتنظيمات الشعبية الوزير المختص والجهة الادارية المختصة بالنسبة الى الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى ٠

ويعتبر الوزير هو الوزير المختص كما يعتبر جهاز الصناعات الحرفية والتعاون الجهة الادارية المختصة بالنسبة لباقى منظمات التعاون الانتاجى ٠

ومع ذلك يجوز بقرار من رئيس الجمهورية تحديد الوزير المختص او الجهة الادارية المختصة بالنسبة لبعض منظمات التعاونية الانتاجى ٠

مـادة ٧٣ :

يتولى مفتشو الجهة الادارية المختصة التفتيش الادارى والمالى ومراجعة السجلات وجرد الخزائن ومتابعة اعمال مجلس الادارة والمديرين والعاملين بأى من منظمات التعاون الانتاجى ومدى النظام وسلامة العمل بها ومراجعة

محاضر جلسات مجالس الادارة والجمعيات العمومية ورفع التقارير الدورية السنوية واجراء التحقيق اللازم مع اعضاء مجلس الادارة ·

وتشمل رقابة الجهة الادارية المختصة التحقق من توفير العدالة والمساواة فى اداء وتوزيع الخدمات ومتابعة تنفيذ الخطة المقررة ومدى الالتزام بها ·

والمفتشين الذين تحددهم الجهة الادارية المختصة حق حضور جلسات مجالس الادارة والجمعيات العمومية والاشتراك فى المداولات دون أن يكون لهم حق التصويت ·

وتتم اعمال التفتيش والرقابة فىمقر المنظمة التعاونية ولا يجوز نقل دفاترها أو سجلاتها أو أوراقها أو اختامها من مقرها الى أية جهة اخرى

ويجوز بناء على طلب الجهة الادارية المختصة ان تتولى النيابة الادارية التحقيق مع اعضاء مجلس الادارة أو العاملين فى المنظمات التعاونية المشار اليها فى هذا القانون ·

مادة ٧٤ :

للجهة الادارية المختصة ادراج المبالغ الاتية فى ميزانية المنظمة التعاونية اذا اغفلتها كلها أو بعضها :

أ) الالتزامات المالية المستحقة للغير ·

ب) النفقات اللازمة لادارة وتسيير شئون المنظمة التعاونية ·

ج) المبالغ اللازمة لصيانة وتجديد الالات والادوات والمبانى وما يماثلها مما يلزم لحسن اداء المنظمة لاغراضها ·

مادة ٧٥ :

يتولى الجهاز المركزى للمحاسبات - بغير مقابل - مراجعة حسابات الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى والجمعيات التعاونية بكافة انواعها ·

مـادة ٧٦ :

للجهة الادارية المختصـة الاعتراض على القرارات التى تصـدرها الجمعيات العمومية او مجالس الادارة اذا صـدرت بالمخالفة للقوانين او اللوائح المالية والادارية الخاصة بها او الخطة السنوية للمنظمة او كانت لا تتفق مع الخطة العامة للقطاع التعاونى فى الاقتصاد القومى ٠

ويجوز فى حالة جسامة المخالفة او خطورة الاثار التى تترتب على القرار ان توقف الجهة الادارية العمل به ويترتب على ذلك وقف كافة الاثار القـانونية المترتبة على القرار من تاريخ اخطـار المنظمة التعـاونية بقرار الوقف ٠

ويجب اخطار رئيس مجلس ادارة المنظمة التعاونية باسباب الاعتراض على القرار او وقفه كتابة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار الجهة الادارية المختصة بمحضر الجلسة التى صدر فيها القرار ٠

وللمنظمة التعاونية التى اصدرت القرار وللاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى ولكل ذى شان الطعن فى قرار وقف تنفيذه ٠

مـادة ٧٧ :

للوزير المختص بعد اخذ راى الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى ان يصدر قرارا مسببا بحل مجلس ادارة المنظمة التعاونية اذا تعذر على المجلس مواصلة عمله بانتظام بسبب الانقسام بين اعضائه او بسبب خروجه على احكام القوانين واللوائح او على النظام الداخلى او اللوائح المعمول بهافى المنظمة التعاونية او على قرارات الجمعية العمومية او القرارات او التعليمات التى تضعها الجهة الادارية المختصة فى حدود اختصاصها او بسبب عدم توخى العدالة فى اداء الخدمات او الاهمـال فى المطـالبة بحقوق المنظمة التعاونية قبل الاعضاء او العاملين بها او الغير ٠

ويجب ان يسبق قرار الحل تحقيق كتابى يسمع فيه دفاع اعضاء المجلس وفقا لاحكام الفقرة الاخيرة من المادة (٧٣) ٠

مادة ٧٨ :

يعين فى قرار الحل مجلس ادارة مؤقت من خمسة من اعضاء الجمعية العمومية الذين تتوافر فيهم شروط الترشيح لعضوية مجلس الادارة من بين من يرشحهم الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى ٠

ولا يجوز ان تزيد مدة المجلس المؤقت على سنة قابلة للتجديد مرة واحدة ولا يجوز ان يكون من بين اعضاء المجلس المؤقت احد العاملين بالجهة الادارية المختصة ٠

مادة ٧٩ :

ينشر قرار حل مجلس الادارة وتعيين المجلس المؤقت فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ صدوره وذلك مع عدم الاخلال بحقوق الغير حسنى النية ٠

مادة ٨٠ :

يتولى مجلس الادارة المؤقت مباشرة جميع الاختصاصات المخولة للمجلس المنتخب ويجب عليه بحث الاوضاع القائمة فى المنظمة التعاونية والاسباب التى ادت الى عدم انتظام العمل بها وتقييم تصرفات القائمين على ادارتها واعداد تقرير عن حالتها واتخاذ ما يراه فى شأنها من اجراءات كما يتولى بوجه خاص تصحيح الاوضاع فى المنظمة واعادة تنشيطها ٠

وعلى المجلس المؤقت قبل نهاية الاجل المحدد له بشهرين على الاقل أن يدعو الجمعية العمومية لعرض تقريره عن حالة المنظمة التعاونية لانتخاب مجلس ادارة جديد من بين اعضاءه فاذا انتهت مدة المجلس المؤقت دون دعوته للجمعية العمومية اتخذ الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى أو الجهة الادارية المختصة اجراءات دعوتها ٠

مـادة ٨١ :

تسقط العضوية عن عضو مجلس ادارة المنظمة التعاونية بقرار مسبب من الجهة الادارية المختصة فى احدى الحالات الاتية :

أ) فقد أحد شروط العضوية ٠

ب) اساءة استعمال السلطة وعدم مراعاة العدالة فى اداء الخدمات٠

ج) عدم رد العجز فى العهد الشخصية خلال الاجل الذى يحدده مجلس ادارة المنظمة التعاونية او الامتناع عن تنفيذ قرار مجلس الادارة بتسليم الاموال والموجودات والعهد الخاصة بالمنظمة التعاونية ٠

د) تعمد الادلاء ببيانات غير صحيحة أو اخفاء الحقائق بقصد تعطيل الانتاج أو التوزيع أو عرقلة تحقيق اغراض المنظمة التعاونية او عرقلة الاشراف والرقابة بأية صورة من الصور أو عدم تنفيذ القوانين او اللوائح أو التعليمات الصادرة اليه من السلطة المختصة او الحصول على منافع مادية أو ادبية غير مشروعة ٠

هـ) عدم المحافظة على سجلات الجمعية أو أوراقها أو اختامها أو تعمد اتلافها أو اساءة استعمالها او اخفائها أو التصرف فيها بغير اذن من مجلس الادارة ٠

و) القيام بأى عمل من شانه الاضرار بمصالح الجمعية او الاخلال بانتظام العمل بها أو عرقلة نشاطها عن عمد او اهمال جسيم ٠

ز) التخلف عن حضور اربع جلسات متتالية بغير عذر يقبله المجلس بشرط التنبيه عليه قبل الجلسة الرابعة بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول ٠

ويشترط لصحة القرار الصادر باسقاط العضوية ان يسبقه تحقيق دفاع عضو المجلس كتابة فاذا تخلف دون عذر مقبول عن الحضور للتحقيق

فى الموعد المحدد بعد اخطاره مرتين بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول تسقط عضويته دون حاجة الى تحقيق دفاعه ·

مـادة ٨٢ :

للجهة الادارية المختصة ان توقف عضو مجلس ادارة المنظمة التعاونية لصالح التحقيق مدة لا تجاوز ثلاثة اشهر أو الى ان يبت فى امر اسقاط العضوية عنه أيهما اقرب ، فاذا انقضت هذه المدة دون ان يبت فى هذا الامر عاد العضو مجلس الادارة الى مباشرة اختصاصاته فى المجلس ·

ويجب على عضو المجلس الذى يوقف عن العمل أو تسقط العضوية عنه ان يبادر الى تسليم ما بعهدته من اموال المنظمة التعاونية ودفاترها وسجلاتها واختامها الى مجلس ادارة المنظمة التعاونية ·

مـادة ٨٣ :

يصـدر قرار مسـبب من الوزير المختص بنـاء على اقتراح للاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى بانقضاء الجمعية التعاونية الانتاجية فى أحد الاحوال الاتية :

أ) اذا نقص عدد أعضائها عن الحد اللازم قانونا لتأسيسها ·

ب) اذا اندمجت فى جمعية اخرى أو انقسمت الى اكثر من جمعية

ج) اذا اتمت الاعمال التى انشئت من أجل القيام بها ·

مـادة ٨٤ :

يجوز بقرار مسبب من الوزير المختص بعد اخذ راى الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى حل الجمعية التعاونية الانتاجية فى أحد الاحوال الاتية :

١ ـ اذا طرأت ظروف تحول دون اسـتمرارها فى مباشرة نشـاطها بانتظام ·

٢ ـ ضياع راس المال كله أو بعضه ، أو تحقق الخسارة الحتمية من الاستمرار فى النشاط ٠

٣ ـ عدم اجتماع الجمعية العمومية رغم دعوتها الى الانعقاد مرتين على الاقل ٠

مـادة ٨٥ :

يباشر الاتحاد التعاونى المركزى اجراءات التصفية من تاريخ نشر قرار الانقضاء أو حل الجمعية فى الجريدة الرسمية ٠

ومع ذلك يجوز ان يتضمن القرار منح الاتحاد سـلطة التحفظ على أدوات الجمعية وموجوداتها من تاريخ صدور القرار ٠

وتعتمد الجهة الادارية المختصة حسابات التصفية ٠

مـادة ٨٦ :

لا يوزع على الاعضاء من المال الناتج عن التصفية اكثر مما ادوه من قيمة اسهمهم والودائع المستحقة لهم ، ولا يجوز اجراء اى توزيع قبل نشر حسابات التصفية وصيرورتها نهائية طبقا للمادة (٨٩) ويودع ما يتبقى من ناتج التصفية حساب خاص بأحد بنوك القطاع العام الذى يحدده الاتحاد المركزى ويتولى الاتحاد الصرف من هذا الحسـاب لدعم منظمـات التعاون الانتاجى المختلفة ٠

واستثناء من حكم الفقرة السـابقة يوزع ناتج تصـفية الجمعيـات الاتحادية أو الجمعيات العامة على الجمعيات المنتمية اليها طبقا للقواعد التى يتضمنها النظام الداخلى للجمعية التى تمت تصفيتها ٠

مـادة ٨٧ :

يقوم المصفى باعداد مركز مالى مؤقت للتصفية فى حالة تأخر الانتهاء من اعمال التصفية واستخراج الحسابات الختامية بسبب وجود منازعات

جدية ، وعلى المصفى ان يؤدى الى الاعضاء قيمة اسهمهم كلها أو بعضها فى ضوء ما يسمح به المركز المالى وذلك بعد احتجاز المبالغ اللازمة لمقابلة التزامات الجمعية قبل الغير ٠

مـادة ٨٨ :

يتولى الاتحاد التعاونى المركزى الصرف على أعمال التصـفية من أمواله الخاصة وذلك فى حالة عدم كفاية اموال الجمعيات التى انقضت أو حلت ولا يلتزم دائنيها الا فى حدود ناتج التصفية ، ويوزع هذا الناتج بعد استنزال مصروفات التصفية على هؤلاء الدائنين قسمة الغرماء ٠

مـادة ٨٩ :

تنشر حسابات التصفية فى الجريدة الرسمية ويجوز لكل ذى شأن الطعن فى هذه الحسابات خلال الستين يوما التالية للنشر أمام المحكمة والابتدائية التى يقع فى دائرتها مقر عمل الجمعية وتضم جميع الطعون ايصدر فيها حكم واحد يكون حجة على جميع الدائنين وينشر ملخص هذا الحكم فى الجريدة الرسمية ٠

ويسـقط الحق فى مقاضـاة اعضاء مجلس ادارة الجمعية بسـبب اعمالهم كما يسقط الحق فى اقامة دعوى الاتحاد التعاونى المركزى بانقضاء سنة من تاريخ نشر حساب التصفية أو نشر ملخص الحكم النهائى ٠

مـادة ٩٠ :

يجوز بقرار من الوزير المختص بناء على اقتراح الاتحـاد التعاونى المركزى ادماج الجمعية التعاونية الانتاجية فى جمعية اخرى مماثلة وقبول ادماج جمعية اخرى فيها أو ادماج الجمعية مع أخرى فى جمعية جديدة أو تقسيم الجمعية الى جمعيتين أو اكثر ٠

ويجب ان يتضمن قرار التقسيم فى حالة تقسيم الجمعية الى جمعيتين او اكثر ما ياتى :

أ) منطقة عمل الجمعيات الجديدة على ان يتم ذلك فى نطاق عمل الجمعية الاصلية ٠

ب) تحديد المراكز المالية وتوزيع اصول وخصوم الجمعية الاصلية على الجمعيات الجديدة ٠

مـادة ٩١ :

تكتسب الجمعية أو الجمعيات التى يتقرر ادماجها أو تقسيمها على حسب الاحوال الشخصية الاعتبارية بوضعها الجديد بمجرد شهر هذا القرار طبقا لاحكام هذا القانون وتضع الجمعية الجديدة خلال سنة من تاريخ شهر هذا القرار نظامها الداخلى بما يتفق واهداف الادماج أو التقسيم على حسب الاحوال ٠

مـادة ٩٢ :

لكل ذىشأن التظلم والطعن فى القرارات الصادرة من الوزير المختص أو من الجهات الادارية المختصة برفض طلبات شهر المنظمات التعاونية على اختلاف انواعها أو بوقف تنفيذ قرارات مجلس الادارات والجمعيات العمومية باسقاط العضوية عن عضو مجلس الادارة أو وقفه أو حل المجلس وتعيين مجلس ادارة مؤقت أو انضمام الجمعية أو حلها أو ادماجها أو تقسيمها ٠

مـادة ٩٣ :

تختص بالنظر فى التظلمات المتعلقة بالقرارات المشار اليها فى المادة السابقة والصادرة فى شأن الجمعيات التعاونية الاساسية والجمعيات التعاونية الاتحادية لجنة فى كل محافظة تشكل بقرار من الوزير المختص على النحو التالى ٠

١ ـ مفوض الدولة لدى المحافظة التى يقع فى دائرتهامقر الجمعية رئيسا

٢ ـ خبير شئون التعاون يختاره مجلس ادارة الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى لمدة سنة } عضوين

٣ ـ خبير فى شئون التعاون يختاره رئيس الجهة الادارية المختصة لمدة سنة } عضوين

مادة ٩٤ :

ترفع التظلمات الى اللجنة المنصوص عليها فى المادة السابقة خلال ثلاثين يوما من تاريخ نشر القرار المطعون فيه فى الجريدة الرسمية ومن تاريخ أعلان الجمعية أو صاحب الشأن بالقرار بخطاب موصى عليه بعلم الوصول أيهما أقرب ٠

وللجنة وقف تنفيذ القرار المطعون فيه من تلقاء نفسها أو بناء على طلب الطاعن حتى يفصل فى موضوع التظلم ، ويحدد رئيس مجلس الدولة بقرار منه الاجراءات التى تتبع أمام هذه اللجنة ٠

وتصدر اللجنة قراراتها على وجه الاستعجال دون مصروفات وتعتبر قراراتها نهائية ٠

مادة ٩٥ :

ترفع الطعون المتعلقة بالقرارات المشار اليها فى المادة (٨٩) والصادرة فى شأن الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى والجمعيات التعاونية العامة مباشرة الى محكمة القضاء الادارى ٠

كما يجوز الطعن أمام هذه المحكمة فى القرارات الصادرة من اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٩٢) خلال ثلاثين يوما من تاريخ صدور القرار ٠

الباب السادس

العقوبات

مـادة ٩٦ :

يعتبر مؤسسو الجمعية أو المنظمة التعاونية واعضاء مجلس ادارتها ومندوبو التصفية ومراجعو الحسابات والمديرون وغيرهم من العاملين فيها من الموظفين العموميين • كما تعتبر اوراق المنظمات التعاونية ومستنداتها وسجلاتها ودفاترها واختامها من الاوراق والمستندات والدفاتر والاختام الرسمية ، وتعد اموال هذه المنظمات من الاموال العامة وذلك كله فى تطبيق احكام قانون العقوبات •

مـادة ٩٧ :

مع عدم الاخلال بأية عقوبة اشد يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنة وبغرامة لا تجاوز مائتى جنيه أو باحدى هاتين العقوبتين :

١ ـ كل من تعمد الادلاء بوقائع أو ارقام كاذبة عن حالة المنظمة التعاونية أو تعمد اخفاء كل أو بعض الوقائع او المستندات المتعلقة بذلك على الجمعية العمومية أو الجهة الادارية المختصة •

٢ ـ كل من تعمد توزيع أى بند من بنود التوزيع على خلاف الحسابات الختامية المصدق عليها من الجمعية العمومية للمنظمة التعاونية أو طبقا لحساب ختامى وضع بطريق التدليس •

٣ ـ كل من تعمد اجراء توزيعات أو تصرف فى اموال المنظمات التعاونية او فائضها بالمخالفة لاحكام هذا القانون أو النظام الداخلى للجمعية أو للوائحها المالية والادارية •

٤ ـ كل من امتنع دون مبرر عن توزيع عائد المعاملات او حصة رأس المال فى المنظمة التعاونية فى مواعيدها المقررة •

٥ ـ كل من اصدر اسهما بقيمة تقل عن قيمتها الاسمية او تزيد عليها او غير فى الحقائق والبيانات المتعلقة بالعضوية او المساهمة فى راس مال المنظمات التعاونية ٠

٦ ـ كل من اقرض مالا لمنظمة تعاونية او اجرى عمليات ايداع او خصم متعلقة بها بالمخالفة لاحكام هذا القانون او النظام الداخلى للجمعية ٠

٧ ـ المؤسسون او اعضاء مجلس الادارة او المديرون او العاملون او مراجعو الحسابات او مندوبو التصفية اذا لم يقوموا بتنفيذ الالتزامات الجوهرية التى يفرضها عليهم هذا القانون او القرارات المنفذة له او النظام الداخلى للجمعية او تعمدوا عرقلة اعمال المفتشين ومندوبى الجهات التى خولها هذا القانون حق الرقابة والاشراف والتفتيش ومراجعة الحسابات ٠

٨ ـ كل من امتنع من اعضاء مجلس الادارة الذين انتهت او سقطت عضويتهم واعضاء مجلس الادارة المؤقت الذين انتهى الاجل المحدد لهم والمديرين والعاملين ومندوبى التصفية عن رد اموال المنظمة التعاونية او موجوداتها وسجلاتها ودفاترها ومستنداتها واوراقها اختامها وتسليمها الى من يحل محلهم ٠

٩ ـ كل من استغل سلطته او وظيفته او صفته او وضعه بالمنظمات التعاونية لتحقيق منافع مادية له او لبعض الاعضاء دون الاخرين بالمخالفة لاحكـام هذا القانون او النظام الداخلى او ستغل اســم المنظمة التعاونية واموالها لحسابه أو لمصلحة غيره ٠

١٠ ـ كل من يحتفظ بأموال المنظمة التعاونية بالمخالفة لما ينص عليه نظامها الداخلى او قرارات جمعيتها العمومية او تعليمات الجهة الادارية المختصة رغم مطالبته بردها ٠

١١ ـ كل من يباشر نشاطا باسم منظمة تعاونية منحلة او يتصرف فى اموالها على خلاف حكم هذا القانون بعد شهر قرار الحل ٠

١٢ ـ كل من زاول من المؤسسين لجمعية تعاونية نشاطا باسم الجمعية قبل شهرها ٠

١٣ ـ اعضاء مجلس الادارة بالمنظمة التعاونية الذين يكلفون الغير او يسمحون له بالمخالفة لحكم هذا القانون فى مزاولة اختصاصاتهم او التعامل باسم المنظمة المذكورة ٠

١٤ ـ كل شخص اطلق بالمخالفة لاحكام هذا القانون فى مكاتباته مع الغير أو فى لوحات محالة او فى اى اعلان ينشر على الجمهور اسم التعاون او اى تسمية توهم الجمهور بان عملا او مشروعا ما تعاونى او استعمل فى تسمية عمل او مشروع عبارة يفهم منها انه تعاونى او فرع لمنظمة تعاونية او توكيل لها ٠

وفى هذه الحالة يحكم فضلا عن العقوبة المقررة ، بازالة الاسم ونشر الحكم على نفقة المحكوم عليه فى احدى الصحف اليومية ٠

١٥ ـ كل من تعمد اذاعة تقارير أو معلومات غير صحيحة مع علمه بذلك عن الحالة المالية والادارية أو عن نشاط منظمة تعاونية ايا كان شكل هذه التقارير ومكان وطريقة اذاعتها ٠

١٦ ـ كل من حصل من منظمة تعاونية على قرض أو شىء من مستلزمات الانتاج واستخدمه كله أو بعضه فى غير الغرض المخصص له ما لم يكن ذلك لعذر قهرى يقرره مجلس ادارة المنظمة التعاونية ويعتمده الاتحاد التعاونى المركزى أو الوزير المختص ٠

مـادة ٩٨ :

يكون لمندوبى الاتحاد التعاونى ولمندوبى الحجز أو التحصيل والعاملين بالجهة الادارية المختصة الذين يتولون اعمال الرقابة أو التفتيش الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بناء على ترشيح رئيس الجهة الادارية المختصة من بين العاملين الذين لا تقل فئاتهم عن الفئة (مستوى ٤٢٠ ـ ٧٨٠ جنيه سنويا) صفة الضبط القضائى فى ممارستهم لاعمالهم ٠

قانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٧

بتعديل بعض احكام القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥

بالتعاون الاستهلاكى

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الاتى نصه ، وقد اصدرناه :

(المادة الأولى)

يمتد العمل المهلة المقررة لاعادة شهر الجمعيات التعاونية الاستهلاكية سنة اخرى تبدأ من ١٨ سبتمبر سنة ١٩٧٧ ٠

(المادة الثانية)

يصبح اعادة الشهر بالاغلبية المنصوص عليها فى المادة ٤٣ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٧ المشار اليه خلال المهلة المقررة فى المادة الأولى ٠

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره ٠
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها ٠

صدر برياسة الجمهورية فى ١٣ رمضان سنة ١٣٩٧هـ (٢٧ اغسطس سنة ١٩٧٧م)

النظام الداخلى
للاتحاد التعاونى الإنتاجى المركزى
لجمهورية مصر العربية



النظام الداخلى

للاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى

الباب الأول

اسم الاتحاد ـ مقره ـ منطقة عمله ـ مدته

مـادة ١ :

يسمى الاتحاد « الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى لجمهورية مصر العربية بالقاهرة » ٠

مـادة ٢ :

مقر الاتحاد « القاهرة » ٠

مـادة ٣ :

منطقة عمل الاتحاد « جمهورية مصر العربية » ٠

مـادة ٤ :

مدة الاتحـاد غير محـدودة تبتدىء من تاريخ النشر فى الجـريدة الرسمية ٠

الباب الثانى

اغراض الاتحـــاد

مـادة ٤ :

يتولى الاتحاد الاشراف على الجمعيات التعاونية الانتاجية بهدف نشر وتوسيع وتطوير الحركة التعاونية الانتاجية ودعم هذه الجمعيات والتنسيق بينهما ـ وله فى سبيل ذلك تولى الاختصاصات التالية :

١ ـ اقتراح السياسة العامة للتعاون الانتاجى ·

٢ ـ حصر وتصنيف العاملين فى مجال الصناعات الحرفية والخدمات الانتاجية والعمل على تجميع كل فئة منهم فى جمعيات تعاونية انتاجية ·

٣ ـ حماية مصالح الجمعيات التعاونية التابعة له ·

٤ ـ نشر الثقافة التعاونية ودعم التنظيم التعاونى ·

٥ ـ تمثيل جمعيات التعاون الانتاجى فى الداخل والخارج والاشتراك فى المنظمات التعاونية الدولية ·

٦ ـ التنسيق بين النشاط التعاونى الانتاجى وسائل أوجه النشاط التعاونى الاخرى ·

الباب الثالث

الاشراف والتوجيه

مـادة ٦ :

مع مراعاة احكام قانون التعاون الانتاجى يتولى الاتحـاد الاشراف وتوجيه الجمعيات التعاونية فى المسائل الاتية :

١ ـ فحص أعمال الجمعيات ومتابعة نشاطها ·

٢ ـ تلقى محـاضر جلسـات مجلس الادارة والجمعيـات العمومية وفحص ما يصدر عنها من قرارات ·

٣ ـ مراجعة حسابات الجمعيات التعاونية الاساسية والاتحادية فى نهاية السـنة المـالية بمقر الجمعية وفحص مراجعة حسـاباتها الختامية والميزانية ومطابقتها على الدفاتر والتوقيع عليها بعد التاكد من صحتها واعداد تقرير المراجعة وارسال نسخة من الحسابات مؤشرا عليها بالمراجعة مع التقرير الى الجمعية وجهاز الصناعات الحرفية ·

٤ ـ اعداد النظم الداخلية النموذجية للجمعيات التعاونية الانتاجية وفق طبيعة عملها وظروفها ٠

٥ ـ اعداد اللوائح النموذجية المالية والادارية والتنظيمية اللازمة لحسن سير العمل بالجمعيات ٠

٦ ـ توجيه الدعوة للجمعيات العمومية مباشرة للانعقاد فى الحالات التى ينص عليها القانون ٠

٧ ـ ترشيح اعضاء مجلس الادارة المؤقت للمنظمات التعاونية فى حالة صدور قرار بحل مجلس ادارتها ٠

٨ ـ تقرير زيادة الحد الادنى للاعضاء المؤسسين عن عشرة اعضاء وكذا تعيين الدخل الادنى لراس المال اللازم لتأسيس الجمعية ـ وفق طبيعة ونوع نشاط الجمعية وظروفها ٠

٩ ـ تحديد عدد اعضاء الجمعيات التى يعملون فيها بصورة جماعية واسلوب توزيع العمل بينهم وكيفية تحديد مقابل العمل طبقا لمعدلات الاداء ٠

١٠ ـ الموافقة على وقف زيادة عدد اعضاء الجمعيات الاساسية اذا كان حجم نشاطها لا يسمح بهذه الزيادة وكانت جهودها تقصر عن اداء الخدمة لراغبى الانضمام ٠

١١ ـ وضع القواعد والحدود الخاصة بالاقتراض واقراض الجمعيات التعاونية واعضائها للاعمال الجارية والاستثمارية ٠

١٢ ـ توجيه الجمعيات وتقديم المشـورة الفنية التعاونية والقانونية لها وارشادها الى النظم الحسابية والمالية والادارية المناسبة ومعاونتها فى تنظيم اعمالها ٠

وقيد حساباتها وامساك وحفظ دفاترها ووضع حساباتها الختامية ميزانيتها ٠

١٣ ـ تحصيل المبالغ المستحقة للجمعيات قبل اعضائها بطريق الحجز الادارى أو انابة الاجهزة الحكومية أو المحلية فى تحصيلها ٠

١٤ ـ وضع نظام واجراءات امساك حسابات الاعضاء اذا زاد عددهم على حد معين ٠

١٥ ـ تنظيم طريقة ومكان اجتماع الجمعية العمومية للجمعيات التى تشمل منطقة عملها محافظة او اكثر او يزيد عدد اعضائها على خمسمائة عضو ٠

١٦ ـ تحديد الاحوال والاجراءات التى تجوز فيها الانابة فى حضور الجمعية العمومية ٠

١٧ ـ الموافقة على ندب أو نقل العاملين من جمعية الى أخرى ٠

١٨ ـ اقتراح حل الجمعية أو ادماجها أو تقسيمها اداريا ٠

١٩ ـ تولى اعمال تصفية الجمعيات التى تنقضى أو تحل ٠

الباب الرابع

عضوية الاتحاد

مادة ٧ :

يتكون الاتحاد من جميع الجمعيات التعاونية الانتاجية الاتحادية والعامة ٠

مادة ٨ :

تزول عضوية الجمعية فى الاتحاد اذا حلت اختياريا أو اداريا ويصدر بزوال صفة العضوية قرار من مجلس ادارة الاتحاد ٠

الباب الخامس

موارد الاتحاد ـ مسئولية اعضائه

مـادة ٩ :

تتكون موارد الاتحاد من :

١ ـ اشتراكات الجمعيات التعاونية الاساسية والاتحادية العامة ٠

٢ ـ مخصص التدريب التعاونى فى فائض الجمعيات (٥٪) ٠

٣ ـ ثلث النسبة المخصصة للخدمات الاجتماعية فى فائض الجمعيات

٤ ـ الاعانات التى تقدمها الحكومة وسائر الاشـخاص الاعتبارية العامة ٠

٥ ـ الهبات والوصايا التى يقبلها مجلس ادارة الاتحاد ولا تتعارض مع اغراضه أو مصالحه ٠

٦ ـ ناتج تصفية الجمعيات التعاونية الانتاجية الاساسية ٠

٧ ـ عائد استثمار اموال الاتحاد ودخله فى المشروعات التى ينشئها أو يساهم فيها ٠

مادة ١٠ :

تودع حصيلة صندوق الاستثمار التعاونى من فائض الجمعيات بالنسبة لفرع النشاط الذى لم تؤسس له جمعية عامة فى حساب خاص بالاتحاد الى ان تنشأ الجمعية العامة لهذا النشاط فيؤول اليها رصيد هذا الحساب ٠

مـادة ١١ :

يحدد مجلس ادارة الاتحاد قيمة اشتراك الجمعيات فيه بقرار منه وله الحق فى ان يعيد النظر فى هذه الفئـات فى ضـوء ايراداته ومصروفاته وتستحق هذه الاشتراكات قبل توزيع النسب المنصوص عليها فى المادة ٥١ من القانون ٠

الباب السادس

الجمعية العمومية

مادة ١٢ :

تتكون الجمعية العمومية للاتحاد من خمسة اعضاء ينتخبهم مجلس ادارة كل جمعية من الجمعيات التعاونية الانتاجية الاتحادية والعامة من بين اعضاء مجلس الادارة ٠

مادة ١٣ :

يوجه مجلس الادارة الدعوة الى الجمعية العمومية السنوية وذلك خلال الاربعة اشهر التالية لانتهاء السنة المالية للانعقاد للنظر فى المسائل الاتية :

١ ـ مناقشة الحساب الختامى للسنة المالية المنتهية ومشروع الميزانية للسنة المقبلة والتصديق عليها ٠

٢ ـ مناقشة تقرير الجهاز المركزى للمحاسبات والجهة الادارية المختصة ٠

٣ ـ التقرير السنوى بملاحظات الاتحاد ونتائج اعماله ومقترحاته ٠

٤ ـ تقرير مكافات لمن ترى حسن ادارته من اعضاء مجلس الادارة كلما لزم الامر على الا تتعدى ستمائة جنيه فى السنة من القطاع التعاونى كله ٠

٥ ـ انتخاب اعضاء مجلس الادارة عند انتهاء مدتهم ٠

٦ ـ اسقاط العضوية عن عضو مجلس الادارة عند الاقتضاء ٠

وغير ذلك مما يدرجه مجلس الادارة فى جدول الاعمال مما يدخل فى اختصاص الجمعية العمومية ٠

مـادة ١٤ :

• يكون اجتماع الجمعية العمومية صحيحا بحضور الاغلبية المطلقة لاعضائها فاذا لم يتكامل هذا النصاب فى الموعد المحدد يجوز انعقاد الجمعية العمومية بعد انقضاء ساعة من هذا الميعاد بحضور خمس اعضائها على الاقل •

وتصدر القرارات باغلبية اصوات الاعضاء الحاضرين وذلك بمراعاة النسب الخاصة باصدار بعض القرارات وفقا لما نص عليه القانون •

مـادة ١٥ :

تنعقد الجمعية العموميةانعقادا غير عادى اذا اقتضت الظروف أو مصلحة الاتحاد ذلك بدعوة من مجلس ادارة الاتحاد •

مـادة ١٦ :

يراس جلسات الجمعية العمومية رئيس مجلس الادارة وعند غيابه يراسها اكبر نوابه سنا وعند غيابهم يراسها اكبر اعضاء المجلس الحاضرين سنا ويعين ملاحظين للتصويت بموافقة الجمعية العمومية •

وتدون محاضر جلسات الجمعية العمومية وقراراتها فى دفتر محاضر الجلسات ويوقع عليها من الرئيس والسكرتير (امين السر) واحد ملاحظى التصويت على الاقل ويجب ان يذكر فى محضر الجلسة اسماء الجمعيات الممثلة واسماء مندوبيها والرئيس والسكرتير (امين السر) وملاحظى التصويت والقرارات الصادرة وعدد الاصوات التى حازها كل منها وتبلغ صور محاضر جلسات الجمعية العمومية الى وزير الدولة للحكم المحلى والتنظيمات الشعبية خلال اسبوع من تاريخ الاجتماع •

الباب السابع

مجلس الادارة

هيئة المكتب ـ اللجان

مـادة ١٧ :

يشكل مجلس ادارة الاتحاد على النحو الاتى :

أولا : عضـو عن كل جمعية عـامة وكل جمعية اتحـادية ان وجدت يختارون من بين اعضـاء الجمعية العمومية بالانتخـاب بطريق الاقتراع السرى ٠

ويشترط الا تمثل جمعيات الصناعة الواحدة باكثر من عضوين لا يكونان من محافظة واحدة في حالة وجود جمعية اتحادية ٠

ثانيا : خمسة اعضاء من ذوى الخبرة فى المجال التعاونى من غير العاملين فى اية جهة من الجهات الادارية المختصة يصدر بتعيينهم قرار من وزير الدولة للحكم المحلى والتنظيمات الشعبية ويختارون على النحو التالى :

١ ـ ثلاثة من المهتمين بالصناعات الحرفية والخدمات الانتاجية من بين الذين لا تتوافر فيهم شروط الترشيح لعضوية المجلس ٠

٢ ـ اثنين من خبراء التعاون ٠

ويراعى فى هؤلاء الاعضاء خبرتهم فى التخصصات التعاونية العلمية فى مجالات التشريع والتنظيم والادارة والتمويل والتعليم التعاونى ٠

مـادة ١٨ :

مدة العضوية فى مجلس الادارة ثلاث سنوات ٠

مـادة ١٩ :

يتولى مجلس ادارة الاتحاد ادارته وتسيير شئونه طبقا لاحكام القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ والقرارات الوزارية المنفذة له وهذا النظام يكون

اعضاؤه مسئولين مع مديرة العام بالتضامن فيما بينهم عن اية التزامات أو تعويضات تترتب فى ذمة الاتحاد وعن اية خسائر تلحقه نتيجة ادارتهم له بالمخالفة للقوانين أو اللوائح أو النظام الداخلى أو لقرارات الجمعية العمومية ·

مادة ٢٠ :

ينتخب مجلس الادارة فى أول اجتماع له بعد الجمعية العمومية بالاقتراع السرى رئيسا من بين اعضائه ·

مادة ٢١ :

تشكل هيئة المكتب مجلس ادارة الاتحاد من خمسة اعضاء يتم انتخابهم فى أول اجتماع لمجلس الادارة بعد الجمعية العمومية على النحو التالى :

١ ـ رئيس المجلس ·

٢ ـ نائبين للرئيس ·

٣ ـ سكرتير (امين السر) ·

٤ ـ مشرف مالى ·

مادة ٢٢ :

تتولى هيئة المكتب الاختصاصات التالية :

١ ـ الاشتراك فى المنظمات التعاونية الدولية ·

٢ ـ اصدار الصحف والنشرات التعاونية اللازمة لنشر كل ما يتصل بالنشاط التعاونى ·

٣ ـ اعتماد خطة عقد المؤتمر التعاونى ومتابعة تنفيذ توصياته ·

٤ ـ اعتماد التقرير السنوى بملاحظات الاتحاد ونتائج اعماله ومقترحاته ·

٥ ـ تعيين اجهزة الادارة التنفيذية بالاتحاد وغير ذلك مما يفوضها فيه المجلس من اعمال ولهيئة المكتب ان تستعين بمن تراه من الخبراء ٠

مادة ٢٣ :

يمثل رئيس مجلس الادارة الاتحاد لدى الغير وأمام القضاء ويحل محله نائبه الاول في حالة غيابه أو عدم امكانه الحضور ٠

مادة ٢٤ :

يتولى سكرتير المجلس (امين السر) الاشراف على :

١ ـ تحرير الدعوة لاجتماعات الجمعية العمومية ومجلس الادارة وتدوين محاضر هذه الاجتماعات في دفتر محاضر الجلسات والتوقيع عليه منه مع رئيس مجلس الادارة وارسال نسخة طبق الاصل من هذه المحاضر الى وزير الدولة للحكم المحلى والتنظيمات الشعبية ٠

٢ ـ تحرير جميع المراسلات الخاصة بالاتحاد واستلام المكاتبات الواردة له ٠

٣ ـ مراقبة تنفيذ كل ما يطلبه المجلس فيما يختص باعمال السكرتارية ٠

٤ ـ امساك السجلات والدفاتر ٠

مادة ٢٥ :

يتولى المشرف المالى الاشراف على كافة النواحي المالية للاتحاد ومتابعة تحصيل مستحقاته ٠

مادة ٢٦ :

يختار مجلس الادارة من بين اعضائه في أول اجتماع له من يوقعون على اذونات الصرف بجانب مدير الاتحاد او المدير المالى ٠

مـادة ٢٧ :

يكون عضو مجلس ادارة الاتحاد من كل محافظة حلقة اتصال بين الاتحاد وجمعيات المحافظة ومديريات التعاون الانتاجي في حدود ما يصدره الاتحاد من قرارات وتعليمات ·

مـادة ٢٨ :

تشكل اللجنة التنفيذية من اعضاء هيئة المكتب ومقرري اللجان الدائمة

وتختص هذه اللجنة باصدار القرارات اللازمة لتنفيذ قرارات مجلس الادارة والاشراف على مباشرة الاعمـال اليومية وكذا مباشرة الاعمـال العاجلة بناء على تفويض أو تحت تصديق من المجلس ·

مـادة ٢٩ :

تشكل بقرارات من مجلس الادارة اللجان الدائمة الاتية :

١ ـ لجنة السياسة العامة والتقرير السنوى ·

٢ ـ لجنة التدريب والمؤتمر السنوى ·

٣ ـ لجنة التنظيم والخدمات الاجتماعية ·

مـادة٣٠ :

تختص لجنة السياسة العامة والتقرير السنوى بما يلى :

١ ـ اقتراح السياسة العامة للتعاون الانتاجي بما يحقق دعم جمعياته فنيا واقتصاديا واداريا وعلى الاخص فى مجال التمويل وتدبير مستلزمات الانتاج والتسويق محليا وخارجيا بالتعاقد وحماية مصالح الجمعيات وتنمية المصالح المشتركة لاعضائها · بهدف دعم الاقتصاد القومى فى اطار الخطة العامة للدولة فى ظل المبادىء التعاونية ·

٢ ـ اجراء الدراسة اللازمة للتنسيق بين النشاط التعاونى الانتاجى وسائر اوجه النشاط التعاونى الاخرى ٠

٣ ـ اجراء البحوث والدراسات المتخصصة وجمع البيانات والمعلومات واستخلاص النتائج منها ٠

٤ ـ اجراء الدراسات اللازمة لحصر وتصنيف العاملين فى مجالات الصناعات الحرفية والخدمات الانتاجية والعمل على تجميع كل فئة منهم فى جمعيات تعاونية انتاجية دعما لتنظيم نشاط التعاون الانتاجى ٠

٥ ـ اعداد مشروع التقرير السنوى لاعتماده من هيئة المجلس ٠

مادة ٣١ :

تختص لجنة التدريب والمؤتمر السنوى بالمسائل الاتية :

نشر الثقافة التعاونية ويشمل ذلك :

١ ـ نشر الحركة التعاونية واعداد القيادات التعاونية الواعية المؤمنة بالتعاون ٠

٢ ـ الاشراف على تنفيذ خطط التدريب والثقافة التعاونية ودعم الاجهزة التى تقوم بذلك والتنسيق بينها ٠

٣ ـ تشجيع ورعاية الدراسات العليا فى مجال التعاون الانتاجى وتبادل الخبرات التعاونية فى المحيطين العربى والدولى ٠

٤ ـ عقد الصلات مع الحركات التعاونية المماثلة فى الخارج ٠

٥ ـ دراسة انشاء وتملك وادارة مراكز التدريب التعاونى والاشراف على خطط التدريب والثقافة التعاونية ودعم الاجهزة التى تقوم بذلك والتنسيق بينها ٠

٦ ـ عقد المؤتمر التعاونى ٠

مـادة ٣٢ :

تختص لجنة التنظيم والخدمات الاجتماعية بما يلى :

١ ـ الاشراف والمتـابعة على أعمال الاجهزة التنفيذية بالاتحـاد فى مجالات الاشراف والتوجيه المبينة بالبنود ١٨،١١،٣،٢،١ من المادة ٦ من هذا النظام ·

٢ ـ مباشرة اختصاصات الاشراف والتوجيه المبينة بالبنود ٤،٥، ٩،٨،٧،٦ والبنود من ١٣ الى ١٧ من المادة ٦ من هذا النظام ·

٣ ـ دراسة توجيه مخصصات الخدمات الاجتماعية ·

مـادة ٣٣ :

لمجلس الادارة تشكيل لجان مؤقتة لتولى مهام محددة تبين فى قرار تشكيل كل لجنة ·

مـادة ٣ :

تتكون كل لجنة من ثلاثة اعضاء على الاقل من بين أعضاء المجلس ولا يجوز ان يشترك العضو فى اكثر من لجنة ·

ويجوز لكل لجنة ان تضم اليها عضوا أو اكثر من أعضاء الجمعية العمومية أو الخبراء ويصح انعقاد اللجنة بأى عدد من الاعضاء وترفع اللجان توصياتها الى مجلس الادارة لاعتمادها ما لم تفوض بالتنفيذ ·

مـادة ٣٥ :

يبلغ رئيس مجلس الادارة وزير الدولة للحكم المحلى والتنظيمـات الشعبية اسماء اعضاء المجلس وأعضاء اللجان والمراكز التى يشغلونها وكل تغيير يحدث فى تشكيلها ·

مـادة ٣٦ :

ينعقد مجلس الادارة بناء على دعوة رئيسه كلما كان لديه عمل يدعو لانعقاده ويجب ان ينعقد المجلس مرة كل شهرين على الاقل وتعقد جلسات المجلس بمقر الاتحاد الا اذا وافق اعضاء المجلس على الانعقاد فى مكان آخر٠

مـادة ٣٧ :

لا يكون انعقاد مجلس الادارة صحيحا الا بحضور اغلبية اعضائه ويرأس الجلسة الرئيس او نائبه الاول فالثانى أو اكبر الاعضاء سنا فى حالة غيابهم وتصدر قراراته بموافقة الاغلبية المطلقة لعدد الحاضرين فاذا تساوت الاصوات رجح الرأى الذى فيه الرئيس وتدون المحاضر بدفتر محاضر الجلسات ويوقع عليها من الرئيس والسكرتير (أمين السر) ٠

مـادة ٣٨ :

على رئيس مجلس الادارة ابلاغ صور محاضر جلسات اجتماعات المجلس والجمعية العمومية والقرارات التى تصدر عن أى منهما الى وزير الدولة للحكم المحلى والتنظيمات الشعبية خلال سبعة أيام من تاريخ الانعقاد٠

مـادة ٣٩ :

اذا خلا احد مقاعد مجلس ادارة الاتحاد المنتخبين فيشمل بالتالى لاعضاء المجلس فى عدد الاصوات فى الانتخاب السابق فاذا لم يكن فيظل المقعد شاغرا واذا خلا احد اعضاء المجلس المعينين فيشغل بقرار من وزير الدولة للحكم المحلى والتنظيمات الشعبية ٠

مـادة ٤٠ :

يمسك الاتحاد الدفاتر الاتية :

١ ـ الدفاتر الحسابية التى تتطلبها طبيعة العمل بالاتحاد ٠

٢ ـ دفتر محاضر الجلسات وتدون فيه محاضر جلسات مجلس

الادارة والجمعية العمومية ويجب ان ترقم هذه الدفاتر وتعلم كل صفحة فيها قبل بدء العمل بها كما يؤشر عليها فى نهاية كل سنة مالية للاتحاد ·

مـادة ٤١ :

يصرف عن حضور جلسات مجلس ادارة الاتحاد مكافأة قدرها خمسة جنيهات عن كل جلسة ويصرف ثلاثة جنيهات عن كل جلسة من جلسـات اللجـان ·

ولعضو مجلس الادارة الذى يتكبد أى نفقات فى مقابل اداء عمل أو مهمة للاتحاد ان يسترد تلك النفقات واذا كلف احد اعضاء مجلس ادارة الاتحاد بعمل معين بحكم خبراته أو مؤهلاته الخاصة تقرر هيئة المكتب المكافأة التى تصرف له ·

مـادة ٤٢ :

يجوز ان يمنح بعض أو كل اعضـاء مجلس الادارة مكافآت لحسـن الادارة بقرار من الجمعية العمومية وبحد اقصى للعضو ستمائة جنيه فى السنة من القطاع التعاونى ككل وذلك من فائض الايرادات على المصروفات ·

الباب الثامن

الادارة التنفيذية

مـادة ٤٣ :

بمراعاة أحكام المادتين ٣٦ ، ٣٧ من القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ ·

يعاون مجلس الادارة فى اداء وظيفته جهاز تنفيذى يتولى المجلس التعيين فى وظائفه والاشراف عليه فى مباشرة عمله ويرأس هذا الجهاز مدير عام يعينه مجلس الادارة ويضع لائحة باختصاصاته ·

مـادة ٤٤ :

يراعى فى تعيين الجهاز التنفيذى كما ونوعا نشاط الاتحاد وظروفه وموازنته فى حدود هيكل تنظيمى للاتحـاد وجدول الوظـائف والمرتبـات

وميزانية وظائف سنوية على ان يتضمن الهيكل الوظيفى على الاخص ما يلى :

١ ـ وظائف الاشراف والتوجيه والتفتيش ·

٢ ـ وظائف المراجعة والتصفية والتحصيل ·

٣ ـ وظائف التدريب ·

٤ ـ وظائف الشئون المالية والادارية والقانونية ·

٥ ـ وظائف التخطيط والمتابعة ·

الباب التاسع

نظـام العمل فى الاتحـاد

مـادة ٤٥ :

يجرى العمل بالاتحاد وفق لائحة يصدر بها قرار من وزير الدولة للحكم المحلى والتنظيمات الشعبية بناء على اقتراح مجلس الادارة ويجب ان تتضمن هذه اللائحة على الاخص ما يلى :

١ ـ النواحى المالية ·

٢ ـ النواحى الادارية ·

٣ ـ نظام العاملين ·

٤ ـ نظام المشتريات والمبيعات ·

٥ ـ بدل السفر ومصاريف الانتقال ·

مـادة ٤٦ :

يكون تعديل هذه اللائحة بناء على اقتراح من مجلس الادارة وقرار من وزير الدولة للحكم المحلى والتنظيمات الشعبية ·

الباب العاشر

التقرير السنوى

مادة ٤٧ :

تتولى لجنة السياسة العامة اعداد مشروع التقرير السنوى وتعرضه على هيئة المكتب لاعتماده توطئة لعرضه على مجلس الادارة والجمعية العمومية ٠

مادة ٤٨ :

يجب ان يتضمن التقرير السنوى ما يلى :

١ ـ ملاحظات الاتحاد ونتائج اعماله ومقترحاته ٠

٢ ـ تطور الحركة التعاونية من حيث عدد الجمعيات وانواعها وعضويتهم ورأس مالها واحتياطيها وموقف عقد جمعياتها العمومية والتصديق على حساباتها والحل والتصفية ٠

٣ ـ موقف التقدم الفنى والتدريب وتطوير الصناعة وتحقيق البدائل٠

٤ ـ التمويل والتحصيل ٠

٥ ـ المقارنة بين المستهدف المحدد فى البرامج السنوية للجمعيات والفعلى فى مجالات الانتاج كمية أو قيمة والتسويق والاستيراد والتصدير والاستثمارات والفائض ٠

الباب الحادى عشر

المؤتمر التعاونى

مادة ٤٩ :

تتولى لجنة التدريب والمؤتمر السنوى اعداد مشروع خطة عقد المؤتمر التعاونى وتعرضه على هيئة المكتب لاعتماده وتتابع تنفيذ توصياته ٠

مـادة ٥٠ :

تشكل قبل انعقاد الجمعية العمومية لكل جمعية عامة بشهر على الأقل لجنة مشتركة من اعضـاء مجلس ادارة الجمعية واعضـاء مجلس ادارة الاتحاد لاجراء البحوث والدراسات عن المشاكل والحلول التى تواجه كل جمعية عامة فى كافة المجالات والتمويل والتسويق والتشريع والتنظيم وغير ذلك وتقترح التوصيات اللازمة فى شأنها ٠

ويعقد فى اليوم المحدد لاجتماع الجمعية العمومية لكل جمعية عامة مؤتمر نوعى تعرض فيه البحوث والدراسات لاصدار التوصيات وترفع هذه الدراسات والتوصيات للاتحاد ٠

مـادة ٥١ :

تشكل قبل انعقاد الجمعية العمومية للاتحاد بشهر على الاقل لجان من بين اعضاء مجلس ادارته والخبراء ويجوز ان يضم اليها بعض اعضاء الجمعية العمومية للاتحاد لاجراء البحوث والدراسات للمشاكل والحلول على مستوى الجمهورية ولشتى الصناعات فى ضوء دراسـات وتوصيات المؤتمرات النوعية ٠

مـادة ٥٢ :

يعقد المؤتمر التعاونى العام فى اليوم المحدد لاجتماع الجمعية العمومية للاتحاد تعرض فيه البحوث والدراسات والتوصيات العامة ٠

مـادة ٥٣ :

يشكل المؤتمر العام من اعضاء الجمعية العمومية للاتحاد ومن جميع رؤساء مجالس ادارة الجمعيات التعاونية الانتاجية كما يدعى اليه الخبراء المختصين ٠

مـادة ٥٤ :

يرأس المؤتمر التعاونى العام وزير الدولة للحكم المحلى والتنظيمات الشعبية ويوجه الدعوة للوزراء المختصين بما يحقق الربط والتنسيق بين قطاعات التعاون المختلفة ٠

مـادة ٥٥ :

يكون رئيس الاتحاد امينا عاما للمؤتمر ٠

مـادة ٥٦ :

ترفع توصيات المؤتمر لوزير الدولة للحكم المحلى والتنظيمات الشعبية وينشر الاتحاد بحوث ودراسات وتوصيات المؤتمر ٠

مـادة ٥٧ :

يتحمل الاتحاد نفقات عقد المؤتمر ويجوز فى حالة عدم كفاية موارده تقرير اشتراكات تؤديها الجمعيات بما يغطى نفقات المؤتمر ٠

الباب الثانى عشر

السنة المالية ـ الحسابات السنوية ـ المراجعة

مـادة ٥٨ :

تبتدىء السنة المالية للاتحاد فى أول يناير وتنتهى فى آخر ديسمبر من كل عام ٠

مـادة ٥٩ :

يضع مجلس الادارة الحسابات الختامية للاتحاد عن السـنة المالية المنتهية ومشروع ميزانيـة عن السـنة المقبلة ويقـدم أوراق الحسـابات والمستندات المؤيدة لها خلال ستين يوما من تاريخ انتهاء السنة المالية الى الجهاز المركزى للمحاسبات ٠

مـادة ٦٠ :

يتولى الجهاز المركزى للمحاسبات مراجعة الحسابات الختامية للاتحاد واعتمادها ٠

مـادة ٦١ :

يضع الجهاز المركزى للمحاسبات تقريرا سنويا بنتيجة المراجعة يرسل نسخةمنه الى مجلس ادارة الاتحاد لعرضه على الجمعية العمومية ونسخة اخرى الى وزير الدولة للحكم المحلى والتنظيمات الشعبية ٠

مـادة ٦٢ :

اذا تبقى شىء بعد سداد كل النفقات ووفاء جميع الالتزامات كان هذا الباقى رصيدا ماليا للاتحاد يرحل للعام التالى ٠

الباب الثالث عشر

حـل الاتحاد

مـادة ٦٣ :

يحل الاتحاد وفق أحكام القانون ٠

قانون التعاون الاستهلاكي
ولائحته التنفيذية

بسم الله الرحمن الرحيم

مقـــدمة

يسر الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى لجمهورية مصر العربية ان يقدم الى التعاونيين فى مصر قانون التعاون الاستهلاكى رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ الذى نشر فى الجريدة الرسمية بتاريخ ١٩٧٥/٩/١٨ العدد رقم ٣٨ ٠

وهذا القانون هو ثمرة جهود بذلها قادة الفكر والتشريع التعاونى على مدى سنوات منذ ان اصدر المؤتمر القومى فى دور انعقاده الثانى قرارا بأن القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ لم يعد مسايرا للمجتمع المصرى المتطور فى دور التطبيق العربى للاشتراكية ٠

هذا ، وكما جاء فى المذكرة الايضاحية للقانون يسرى هذا القانون على التعاون الاستهلاكى بشقيه السلعى والخدمى ٠

وغنى عن البيان ان الجمعيات التعاونية للتوريد المنزلى والجمعيات المدرسية تدخل فى اطار التعاون الاستهلاكى السلعى فى حين ان الجمعيات التعاونية للخدمات الاجتماعية والجمعيات التعاونية لبناء المساكن تدخل فى اطار التعاون الاستهلاكى الخدمى ٠

هذا ، وأن الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى يضم فى عضويته الجمعيات التعاونية الاستهلاكية بشقيها وان تعددت الرقابة الادارية على هذه القطاعات ٠

ولما كان القـانون قد ناط بالاتحـاد التعـاونى الاسـتهلاكى المركزى اختصاص ابداء الرأى القانونى فى كل ما يرفع أليه من موضوعات ، لذلك فان الجهاز القانونى للاتحاد يفسح المجال للرد على اى استفسار يرد أليه من الجمعيات أو الافراد فى شان تفسير وتطبيق مواد هذا القانون ٠

وهذه المجموعة التى توزع على من يطلبها بسعر التكلفة ، هى باكورة مطبوعات الاتحاد بعد مجموعة النظام الداخلى للجمعيات التعاونية الاساسية الذى اعده الاتحاد وصدر به قرار السيد وزير التموين ٠

والله ولى التوفيق

يناير سنة ١٩٧٦

قانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥

باصدار قانون التعاون الاستهلاكى

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الاتى نصه ، وقد اصدرناه :

مـادة ١ :

يعمل باحكام القانون المرافق فى شان التعاون الاستهلاكى ٠

مـادة ٢ :

لا تسرى على الجمعيات التعاونية الاستهلاكية أحكام القانونين رقمى ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ باصدار قانون الجمعيات التعاونية و ١٢٧ لسنة ١٩٥٧ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم وبوضع استثناء وقتى من بعض أحكام قانون الجمعيات التعاونية ٠

ويستمر العمل باحكام اللوائح والقرارات التنظيمية العامة والنظم الداخلية المعمول بها بشأن الجمعيات التعاونية الاستهلاكية فى تاريخ العمل بهذا القانون فيما لا يتعارض مع احكامه وذلك حتى تصدر اللوائح والقرارات التنظيمية العامة والنظم الداخلية طبقا لاحكام القانون المرافق ٠

مـادة ٣ :

يجب على الجمعيات التعاونية الاستهلاكية القائمة وقت العمل بهذا القانون ان تعيد شهر نظامها طبقا لاحكام القانون المرافق خلال سنة من تاريخ العمل به والا وجب حلها بقرار من الوزير المختص ٠

ويجوز للوزير مد هذه المهلة لمدة أخرى ٠

مـادة ٤ :

تستمر مجالس ادارة الجمعيات التعاونية الاستهلاكية القائمة وقت العمل بهذا القانون فى مباشرة اعمالها الى أن يتم تشكيل مجالس الادارة الجديدة وفقا لاحكام القانون المرافق .

مـادة ٥ :

يلغى كل حكم يخالف احكام القانون المرافق .

مـادة ٦ :

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برياسة الجمهورية فى ٢٥ شعبان سنة ١٣٩٥ (٤ سبتمبر ١٩٧٥)

قانون التعاون الاستهلاكى

الباب الأول

احكام عامة

مـادة ١ :

التعاون الاستهلاكى فرع من القطاع التعاونى يعمل على توفير السلع والخدمات الاستهلاكية للاعضاء بمستوى الجودة الاعلى وسعر التكلفة الاقل فى ظل المبادىء التعاونية وفى اطار الخطةالعامة للدولة ٠

مـادة ٢ :

الجمعيات التعاونية الاستهلاكية منظمات جماهيرية ديمقراطية تتكون طبقا لاحكام هذا القانون من المستهلكين للسلع أو الخدمات للعمل على تحقيق مطالب اعضائها اقتصاديا واجتماعيا بعقد الصلات المباشرة بين المنتج والمستهلك ٠

مـادة ٣ :

اموال الجمعيات التعاونية الاستهلاكية مملوكة لها ملكية تعاونية بصفتها الاعتبارية ولا يجوز أن تزيد حقوق عضو الجمعية عند انقضاء عضويته او تصفية الجمعية على استرداد قيمة اسهمه فى رأس المال ٠

مـادة ٤ :

يجوز بقرار من رئيس الجمهورية تحويل احد المشروعات أو الاموال العامة الى الملكية التعاونية بمقابل مقسط بغير فوائد او بدون مقابل ٠ ويتولى الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى توجيه هذا المشروع او المال فى انشاء جمعية تعاونية أو أكثر ٠

مـادة ٥ :

لا يجوز تملك الجمعيات التعاونية الاستهلاكية الاساسية او كسب اى حق عينى عليها بالتقادم ٠

ويجوز ـ بعد موافقة الوزير المختص ـ دفع التعدى الذى يقع على أموال هذه الجمعيات بالطريق الادارى ٠

ويكون للمبالغ المستحقة لهذه الجمعيات قبل اعضـائها امتياز على جميع أموال العضو المدين ، تأتى مرتبته بعد المصروفات القضائية والضرائب والرسوم ومستحقات التأمينات الاجتماعية مباشرة ٠

الباب الثانى

وحدات التعاون الاستهلاكى

مـادة ٦ :

وحدات التعاون الاستهلاكى هى :

أ) الجمعيات التعاونية الاستهلاكية الاساسية ٠

ب) الاتحادات التعاونية الاستهلاكية الاقليمية ٠

ج) الجمعيات التعاونية الاستهلاكية العامة ٠

د) الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى ٠

مـادة ٧ :

تؤسـس الجمعية التعاونية الاسـاسية من عشرة أفراد على الاقل بصفتهم مستهلكين للسلع او الخدمات ٠

وللاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى ان يقرر زيادة الحد الادنى للاعضاء المشار اليه فى الفقرة السابقة ولا تسرى هذه الزيادة بالنسبة للجمعيات القائمة وقت تقريرها ٠

مادة ٨ :

يؤسس فى كل محافظة يصدر بتعيينها قرار من الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى اتحاد تعاونى اقليمى تنضم اليه جميع الجمعيات التعاونية الاساسية التى تمارس نشاطها داخل نطاق المحافظة ٠

والى أن تنشأ هذه الاتحادات الاقليمية يباشر الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى الاختصاصات المقررة لها طبقا لاحكام هذا القانون ٠

مادة ٩ :

تؤسس جمعية تعاونية استهلاكية عامة على مستوى الجمهورية من عشر جميعيات اساسية على الاقل من ذات نشاط واحد ٠

وتعتبر الجمعيات التعاونية الاساسية المنتمية لذات النشاط اعضاء فى الجمعية العامة فور تاسيسها ٠

مادة ١٠ :

يتكون الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى من الجمعيات الاساسية والعامة على مستوى الجمهورية ٠

وتصبح الجمعيات التعاونية الاستهلاكية اعضاء فى الاتحاد بمجرد تاسيسه ٠

مادة ١١ :

تسرى على الجمعيات العامة وعلى الاتحادات التعاونية فى غير ما

ورد فى شـانه نص خاص فى هذا القانون الأحكام الخاصـة بالجمعيات التعاونية الاساسية •

وتسرى على الجمعيات التعاونية الطلابية ما يسرى على الجمعيات الأساسية من احكام عدا قواعد التأسيس والادارة والاشراف فتسرى فى شانها الاحكام التى يصدر بها قرار من الوزير المختص •

الباب الثالث

التأسيس والشهر والنظام الداخلى

الفصل الأول

التأسيس والشهر

مـادة ١٢ :

تتبع فى تأسيس وشـهر الجمعية التعـاونية الاسـتهلاكية الاجراءات الاتية :

١ ـ يضع طالبو التأسيس النظام الداخلى للجمعية ويوقعون عليه وعلى عقد التأسيس وينتخبون لجنة ثلاثية من بينهم يفوضونها فى مباشرة اجراءات التأسيس •

٢ ـ تتولى اللجنة الثلاثية جمع قيمة اكتتـاب طـالبى التأسـيس وايداعها فى البنك الذى تعينه الجهة الادارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ تحصيلها •

٣ ـ تقدم اللجنة الثلاثية الى الجهة الادارية المختصة عقد تأسيس الجمعية ونظامها الداخلى ومحضر اجتماع المؤسسين والايصال الدال على ايداع رأس مال التأسيس •

٤ - للجهة الادارية المختصة أن تطلب الى اللجنة الثلاثية بخطاب موصى عليه بعلم الوصول تقديم الاوراق أو استيفاء البيانات اللازمة لاتمام الشهر خلال الميعاد الذى تحدده ·

ويترتب على هذا الطلب وقف سريان المدة المشار اليهافى البند السابق حتى تاريخ استكمال الاوراق أو البيانات المطلوبة ·

٥ - على الجهة الادارية المختصة أن تبت فى طلب الشهر خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه اليها ، والا اعتبرت الجمعية مشهرة بحكم القانون ويتعين على الجهة الادارية اجراؤه ·

٦ - يتم شهر الجمعية بالقيد فى السجل المعد لذلك بالمركز الرئيسى للجهة الادارية المختصة ونشر ملخص عقد التأسيس والنظام الداخلى للجمعية فى الوقائع المصرية طبقا للاجراءات التى يصدر بها قرار من الوزير المختص ·

٧ - تكتسب الجمعية التعاونية الشخصية الاعتبارية بمجرد شهر ملخص عقد تأسيسها ونظامها الداخلى ، ويقع باطلا كل نشاط يباشره طالبو التأسيس باسم الجمعية قبل هذا الشهر ·

٨ - اذا رفضت الجهة الادارية المختصة طلب شهر الجمعية وجب على اللجنة الثلاثية رد قيمة الاكتتاب المحصلة على ذمة التأسيس لطالبى التأسيس وذلك بعد خصم قيمة مصاريف التأسيس التى تقرها هذه الجهة بنسبة ما ساهم به كل عضو ، ويكون اعضاء اللجنة الثلاثية مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن قيمة الاكتتاب فى رأس المال حتى تاريخ شهر الجمعية أو رد قيمة الاكتتاب ·

٩ - تبلغ الجهة المختصة قرار رفض طلب الشهر الى رئيس اللجنة الثلاثية بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول ويجب ان يتضمن القرار بيان أسباب الرفض ·

ولذوى الشأن حق الطعن فى قرار الرفض وفقا لاحكام هذا القانون.

١٠ ـ لا يجوز لاى من طالبى التأسيس الانسحاب قبل اتمام اجراءات شهر الجمعية أو رفضه وفوات ميعاد الطعن فى قرار الرفض أو صدور الحكم النهائى فى شأنه .

الفصل الثانى

النظام الداخلى

مادة ١٣ :

يضع الوزير المختص ـ بعد أخذ رأى الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى ـ القواعد الواجب مراعاتها فى اعداد النظام الداخلى للجمعية .

ويجب ان يشتمل هذا النظام على البيانات الاتية :

١ ـ اسم الجمعية بما يدل على صفتها التعاونية ومقرها .

٢ ـ منطقة عمل الجمعية وقواعد انشاء الفروع والمكاتب خارج منطقة عملها .

٣ ـ اغراض الجمعية وتحديد نوع النشاط الذى تباشره .

٤ ـ شروط العضو ونظام قبول الاعضاء ومدة البت فى طلب العضوية وواجبات والتزامات الاعضاء والجزاءات المترتبة على الاخلال بها وشروط وحالات وآثار الانسحاب أو الفصل من العضوية .

٥ ـ قواعد تقسيط الاسهم ـ عند زيادة الاكتتاب ـ وقواعد استردادها

٦ ـ قيمة رسوم العضوية والاشتراكات الدورية ان وجدت .

٧ ـ الدفاتر التى تمسكها الجمعية .

٨ ـ قواعد التعامل مع الاعضاء وغيرهم وقواعد الايجار والبيع بالاجل أو التقسيط .

٩ ـ السنة المالية للجمعية وطريقة فحص الحساب الختامى والتصديق عليه ٠

١٠ ـ والشروط الخاصة بعضو مجلس الادارة وعدد اعضاء المجلس وقواعد توزيع مقاعده ونظام انتخاب المجلس واختيار أعضاء هيئة المكتب من الرئيس ونائب أو اكثر للرئيس وسكرتير وبيان اختصاصات كل منهم وقواعد تشكيل اللجان الدائمة والمؤقتة والتنفيذية وتحديد اختصاصات كل منها ٠

١١ ـ قواعد تحديد مكافأة مجلس الادارة والعاملين بالجمعية واللجان المختلفة وبدل حضور الجلسات ومصاريف بدل الانتقال وبدل التفرغ والحد الاقصى لنصيب عضو مجلس الادارة أو العامل الواحد من المكافأة ٠

١٢ ـ مواعيد واجراءات ومكان انعقاد مجلس الادارة وتحديد مسئولياته ومسئوليات كل عضو من اعضائه بالنسبة لدفاتر الجمعية واختامها وسجلاتها ومستنداتها واوراقها ومن لهم حق التوقيع على اذونات الصرف الخاصة بها ٠

١٣ ـ المجالات التى يجوز فيها للجمعية التعاقد مع اعضاء مجلس الادارة أو العاملين بها بموافقة الوزير المختص ٠

١٤ ـ قواعد شغل عضوية مجلس الادارة عند خلوها أو عند عدم اكتمال عدد المرشحين الى العدد اللازم لعضوية المجلس وذلك لحين انعقاد الجمعية العمومية التالية ٠

١٥ ـ مواعيد واجراءات توزيع الفائض وقواعد تكوين المخصصات المختلفة ٠

١٦ ـ بيان طريقة تحديد معاملات الاعضاء وطريقة توزيع العائد عليها وكيفية حسابه ومواعيد صرفه ٠

١٧ ـ قواعد واجراءات دعوة الجمعية العمومية واجتماعها وطريقة الاعلان عنها وعن جدول اعمالها ، وطريقة ابداء الرأى كتابة عند الاشتراك فى الجمعية العمومية الاستثنائية ٠

١٨ ـ قواعد واجراءات اختيار من يتولى رئاسة الجمعية العمومية ٠

١٩ ـ قواعد ونظام استثمار ودائع الجمعية ٠

٢٠ ـ طريقة العمل فى الجمعية وعلاقتها بأعضائها ٠

٢١ ـ بيان من لهم حق التصويت فى الجمعيات التى تباشر نشاطها فى مجال الخدمات الاستهلاكية ٠

الباب الرابع

العضوية ومسئولية الاعضاء

مـادة ١٤ :

لكل من تتوافر فيه شروط العضوية فى الجمعية التعاونية الاساسية طبقا لنظامها الداخلى أن يطلب الانضمام اليها ٠

وفيما عدا الجمعيات التعاونية المنزلية والطلابية يجوز لمجلس ادارة الجمعية بعد موافقة الاتحاد التعـاونى الاسـتهلاكى المركزى اقفـال بـاب العضوية مؤقتا اذا كان حجم نشاط الجمعية لا يسمح بزيادة عدد الاعضاء أو كانت جهود الجمعية وظروفها تقصر عن اداء الخدمة لراغبى الانضمام اليها ٠ وتعد قائمة انتظار بالجمعية يقيد بها تاريخ تقديم طلبات الانضمام وتسلم الطالب شهادة بذلك ٠

ويتم قبول الاعضـاء الجدد بالجمعية وفقـا لأسـبقية القيد بقائمـة الانتظار ٠

مـادة ١٥ :

مع مراعاة الشروط والاجراءات التى يتضمنها النظام الداخلى للجمعية

تزول عن عضو الجمعية صفة العضو فى الحالات الاتية :

١ ـ الانسحاب من الجمعية أو التنازل عن جميع اسهمه فيها لعضو آخـر ٠

٢ ـ انقضاء عضويته لوفاته أو لفقده احد شروطها ٠

٣ ـ الفصل من الجمعية ٠

ويبقى العضو الذى تزول عضويته طبقا للفقرة السابقة مسئولا قبل الغير لمدة سـنتين من تاريخ زوال عضـويته بالجمعية عن الالتزامات التى ترتبت على اعمالها حتى ذلك التاريخ ، فاذا انقضت الجمعية أو حلت خلال هذه المدة امتدت مدة مسئوليته الى تاريخ نشر حسابات تصفية الجمعية ٠

الباب الخامس

التمويل والنشاط والمعاملات

الفصل الأول

التمـويل

مـادة ١٦ :

يتكون رأس مال الجمعية التعاونية الاساسية من اسهم اسمية غير محدودة العدد وغير قابلة للتجزئة قيمة كل منها مائة قرش تؤدى قيمتهـا بالكامل عند الاكتتاب ٠

وتكون قيمة الاسهم فى الجمعيات الطلابية خمسـة وعشرين قرشـا ويجوز للاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى ان يعين حدا أدنى لرأس مال التأسيس ٠

كما يجوز مطالبة عضو الجمعية بزيادة قيمة اكتتابه بنسبة ما يؤدى له من خدمات بحيث لا يتجاوز عشرة امثال اكتتاب كل عضو ٠

ولا يجوز الحجز على اسهم راس المال الا وفاء لمستحقات الجمعية قبل العضو ٠

ويجوز فى الجمعيات التى لا تحقق اعمالها بطبيعتها فائضا كافيا أن تحدد بجانب اسهم راس المال اشتراكات دورية ينص عليها فى النظام الداخلى ٠

مادة ١٧ :

يتكون راس مال الجمعية العامة من اسهم غير محدودة العدد قيمة كل منها خمسة جنيهات تؤدى بالكامل عند الاكتتاب ٠

مادة ١٨ :

تتكون موارد الاتحاد الاقليمى من الاشتراكات التى تؤديها اليه الجمعيات الاعضاء وذلك طبقا للفئات والقواعد التى يصدر بها قرار من الوزير المختص ٠

مادة ١٩ :

تتكون موارد الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى على الوجه الاتى :

أولا : الاشتراكات التى تؤديها اليه الجمعيات الاعضاء وذلك طبقا للفئات والقواعد التى يصدر بها قرار من الوزير المختص ٠

ثانيا : مخصص التدريب التعاونى فى فائض الجمعيات ٠

ثالثا : ثلث النسبة المخصصة للخدمات الاجتماعية فى فائض الجمعيات

رابعا : الاعانات التى تقدمها الحكومة والاشخاص الاعتبارية العامة٠

خامسا : الهبات والوصايا التى يقبلها مجلس الادارة ولا تتعارض مع اغراض الاتحاد أو مصالحه ٠

سادسا : ناتج تصفية الجمعيات الاساسية .

سابعا : عائد استثمار امواله ودخله من المشروعات التى ينشئها أو يسهم فيها بما لا يتعارض مع نشاط الجمعيات التعاونية .

مـادة ٢٠ :

ينشأ بكل جمعية تعاونية عامة حساب خاص يسمى حساب صندوق الاستثمار تتكون موارده من المصادر الاتية :

١ ـ النسبة المقررة له فى توزيع فائض الجمعيات التعاونية الاساسية والعامة .

٢ ـ عائد معاملات غير الاعضاء فى الجمعية التعاونية العامة وفى الجمعيات التعاونية الاساسية المنتمية اليها .

٣ ـ القروض أو الاعانات التى تقدمها الحكومة والاشخاص الاعتبارية .

ويضع مجلس ادارة الجمعية التعاونية العامة لائحة داخلية لهذا الصندوق وتتضمن كيفية استثمار حصيلة هذا الحساب واستخدام موارده فى دعم النشاط التعاونى الاستهلاكى .

وفى حالة عدم تاسيس جمعية تعاونية عامة لفرع نشاط معين تودع حصيلة صندوق الاستثمار اليه فى حساب خاص بالاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى الى أن تنشأ الجمعية العامة لهذا النشاط فيئول اليها رصيد هذا الحساب بمجرد انشائها .

مـادة ٢١ :

للجمعيات التعاونية الاستهلاكية أولوية على الافراد فى الحصول على القروض من بنوك القطاع العام .

ولا يجوز لهذه البنوك اقتضاء فائدة على القروض اللازمة لنشاط هذه الجمعيات تزيد قيمتها على الفائدة المقررة على القروض التى تحصل عليها الجمعيات التعاونية الزراعية من بنك التسليف الزراعى والتعاونى ٠

مـادة ٢٢ :

تخصص الدولة سنويا بموازنة الجهة الادارية المختصة المبالغ اللازمة لاعانة وحدات التعاون الاستهلاكى وبوجه خاص ٠

١ ـ الاعتمـادات اللازمة للعـاملين بالاجهزة الخاصـة بمراجعـة حسابات الجمعيات والقيام بأعمال التصفية ٠

٢ ـ الاعتمادات اللازمة لمواجهة التكاليف والاعباء التى تترتب على القيام بما تكلفها به الدولة من مهام أخرى ٠

كما تخصص وحدات القطاع العام القروض اللازمة لتمويل انشـطة الجمعيات التعاونية الاستهلاكية المكونة من العاملين فيها دون فوائد وذلك من الحصة المخصصة للخدمات من ارباح هذه الوحدات ٠

مـادة ٢٣ :

يجوز بقرار من مجلس الادارة قبول الهبات والوصايا ويجوز للواهب أو الموصى أن يشترط تخصـيص الهبة أو الوصـية لاداء خدمة معينة من الخدمات الاجتماعية أو الثقافية التى تباشرها الجمعية أو الاتحاد ٠

الفصل الثانى

النشاط والمعاملات

مـادة ٢٤ : تباشر الجمعية التعاونية الاسـاسية نشـاطها فى احد مجالى توفير السلع أو الخدمات الاستهلاكية ٠

ولا يجوز للجمعية مباشرة نشاط غير منصوص عليه فى نظامها الداخلى ٠

مادة ٢٥ :

تقوم الجمعية التعاونية العامة باداء الخدمات المختلفة للجمعيات الاساسية المنتمية اليها ٠

وتتولى على الاخص ما ياتى :

١ ـ اجراء الدراسات والاحصاءات اللازمة لحصر احتياجات اعضاء الجمعيات المنتمية اليها ٠

٢ ـ تحديد كمية السلع والمواد المحلية والمستوردة واتخاذ الاجراءات اللازمة لاستيرادها ٠

٣ ـ توفير السلع والمواد للجمعيات من مصادرها المباشرة بسعر الجملة ٠

٤ ـ اقامة المصانع لانتاج السلع والمواد اللازمة للجمعيات المنتمية اليها ٠

٥ ـ تملك وسائل النقل اللازمة لنقل السلع واداء الخدمات ٠

٦ ـ نشر المعلومات عن نشاط الجمعيات المنتمية اليها ٠

٧ ـ امداد الجمعيات المنتمية اليها بالخبرات اللازمة وانشاء مكاتب الرسم والتصميم لتنمية وتطوير نشاطها ٠

٨ ـ الاقتراض لتحقيق الاغراض سالفة الذكر وفقا للقواعد التى يضعها الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى ٠

مادة ٢٦ :

لا تتعامل الجمعية مع غير اعضائها الا فيما يفيض عن حاجاتهم وتمسك الجمعية حسابا خاصا لكل عضو من اعضائها وحسابا لغير الاعضاء فاذا

تجاوز عدد اعضاء الجمعية الحد الادنى الذى يعينه الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى جاز بقرار منه تحديد طريقة اثبات حسابات الاعضاء ٠

مادة ٢٧ :

تعين بقرار من الوزير المختص ـ بعد اخذ رأى الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى ـ قواعد التملك والتصرف والانتفاع بالاموال والسلع والخدمات التى يحصل عليها الاعضاء عن طريق الجمعيات التعاونية لبناء المساكن كما يتضمن هذا القرار بيان الاجراءات المترتبة على مخالفة هذه القواعد ٠

ويقع باطلا كل تصرف يتم على خلاف احكام هذا القرار ٠

مادة ٢٨ :

تتمتع الجمعيات التعاونية بالمزايا المقررة لشركات القطاع العام والجمعيات الخاصة ذات النفع العام فى الحالات الاتية :

أ) الحصول على مستلزمات البناء والسلع والعبوات اللازمة لنشاطها

ب) الحصول على الاراضى والمبانى اللازمة لتحقيق اغراضها ٠

ج) الاستيراد والتصدير والتعامل بالجملة بالنسبة للجمعيات العامة ٠

ويجوز بقرار من الوزير المختص قصر توزيع السلع والمواد التى ينتجها او يستوردها القطاع العام على الجمعيات التعاونية ٠

مادة ٢٩ :

تعفى الجمعيات التعاونية من التامين المؤقت والنهائى فى المناقصات والمزايدات التى تطرحها الاشخاص الاعتبارية العامة والوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسات العامة ٠

ويجوز للجهات المنصوص عليها فى الفقرة الاولى التعامل مع الجمعيات التعاونية فى مجالى التوريد واداء الخدمات بطريق الامر المباشر دون التقيد بالحدود القصوى المنصوص عليها فى قانون المناقصات والمزايدات ٠

مـادة ٣٠ :

تمنح الجمعيات التعاونية تخفيضا قدره ٢٥٪ من قيمة اجور النقل بالسكك الحديدية ووسائل النقل المملوكة للمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها بالنسبة للمعدات والالات وقطع الغيار والسلع التى تقوم بنقلها ٠

كما تمنح تخفيضا قدره ٥٠٪ من رسوم أو اجور الاستشارات والبحوث العلمية والفنية والتحاليل التى تجريها لها الجهات التابعة للاشخاص الاعتبارية العامة والوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسات العامة ٠

مـادة ٣١ :

يتولى الاتحاد التعاونى الاقليمى الاشراف والرقابة على الجمعيات المنتمية اليه ويباشر على الاخص المسئوليات الاتية فى دائرة المحافظة ٠

أولا : اعداد الاحصاءات والبيانات الخاصة بالتعاون الاستهلاكى ٠

ثانيا : عقد المؤتمر التعاونى الاستهلاكى بالمحافظة وذلك طبقا لما ينص عليه النظام الداخلى للاتحاد التعاونى الاقليمى ومتابعة تنفيذ توصياته والاشتراك فى المؤتمرات التعاونية على جميع المستويات ٠

ثالثا : حماية مصالح الجمعيات المنتمية اليه بجميع الوسائل ويشمل ذلك :

١ ـ تمثيل البنيان التعاونى الاستهلاكى داخل المحافظة ٠

٢ ـ التنسيق بين النشاط التعاونى الاستهلاكى وسائر أوجه النشاط التعاونى الاخرى ٠

٣ ـ معاونة الجمعيات فى تنظيم اعمالها وقيد حساباتها وامساك وحفظ دفاترها ووضع حساباتها الختامية وميزانياتها العمومية ٠

٤ ـ تقديم المشورة الفنية التعاونية وابداء الرأى القانونى ٠

٥ ـ فض المنازعات التى تنشأ بين الجمعيات أو بين مجالس الادارة واعضاء كل منها ٠

رابعا : مراقبة انتظام وحسن سير العمل بالجمعيات التعاونية المنتمية اليه ويشمل ذلك :

١ ـ تلقى صور محاضر جلسات مجالس الادارة والجمعيات العمومية وما يصدر عنها من قرارات ٠

٢ ـ اعداد التقرير السنوى بملاحظاته ونتائج اعماله ومقترحاته لعرضة على الجمعية العمومية ٠

كما يباشر الاتحاد التعاونى الاقليمى أوجه النشاط الاخرى والتى يفوضه فيها الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى والجمعيات العامة ٠

مادة ٣٢ :

يتولى الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى وفقا للخطة التى يعتمدها الوزير المختص الاشراف والرقابة على الجمعيات التعاونية الاستهلاكية ويباشر على الاخص المسئوليات الاتية :

أولا : اقتراح السياسة العامة للتعاون الاستهلاكى ٠

ثانيا : اعداد الاحصاءات والبيانات الخاصة بالتعاون الاستهلاكى ٠

ثالثا : نشر الثقافة التعاونية ودعم التعليم التعاونى ويشمل ذلك :

١ : نشر الحركة التعاونية ودعمها واعداد القيادات التعاونية الواعية المؤمنة بالتعاون وتشجيع ورعاية الدراسات العليا فى مجال العمل التعاونى ٠

٢ ـ تبادل الخبرات التعاونية فى المحيطين العربى والدولى ٠

عقد الصلات مع الحركات التعاونية المماثلة فى الخارج ٠

اجراء البحوث والدراسات المتخصصة وجمع البيانات والمعلومات واستخلاص النتائج منها واصدار الصحف والمنشورات التعاونية اللازمة لنشر كل ما يتصل بالنشاط التعاونى الاستهلاكى من وثائق وقرارات وبحوث·

٥ ـ انشاء وتملك وادارة مراكز التدريب ودعم الاجهزة التى تقوم بذلك بالتنسيق مع الاجهزة الاخرى وتنفيذ خطط التدريب والثقافة التعاونية ·

٦ ـ عقد المؤتمر التعاونى لقطاع التعاون الاستهلاكى وذلك طبقا للقواعد والاجراءات التى ينص عليها النظام الداخلى للاتحاد ومتابعة تنفيذ توصياته والاشتراك فى المؤتمرات التعاونية على جميع المستويات ·

رابعا : حماية مصالح الجمعيات التابعة له بجميع الوسائل ويشمل ذلك :

١ ـ تمثيل البنيان التعاونى الاستهلاكى فى الداخل والخارج والاشتراك فى المنظمات التعاونية الدولية ·

٢ ـ التنسيق بين النشاط التعاونى والاستهلاكى وسائر أوجه النشاط التعاونى الاخرى ·

٣ ـ اعداد نماذج النظم الداخلية للوحدات التعاونية الاستهلاكية وفق طبيعة عملها وظروفها ·

٤ ـ اعداد اللوائح النموذجية المالية والادارية والتنظيمية اللازمة لحسن سير العمل بالجمعيات ·

٥ ـ توجيه الجمعيات وارشادها الى النظم الحسابية والمالية والادارية المناسبة ·

٦ ـ تقديم المشورة الفنية التعاونية وابداء الرأى القانونى ·

٧ ـ فض المنازعات التى تنشأ بين الجمعيات أو بين مجالس الادارة واعضاء كل منها ·

خامسا : مراقبة انتظام وحسن سير العمل بالجمعيات التعاونية ويشمل المراجعة الدورية والسنوية لحسابات الجمعيات واعتماد ميزانياتها وتلقى صور محاضر جلسات مجلس الادارة والجمعيات العمومية وما يصدر عنها من قرارات وفحص اعمال الجمعيات ومتابعة نشاطها ٠

سادسا : تولى اعمال تصفية الجمعيات التى تنقضى أو تحل ٠

مادة ٣٣ :

يضع الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى لائحة تتضمن تنظيم العمل فيه يصدر بها قرار من وزير التموين ٠

كما يصدر لائحة تتضمن تنظيم العمل بالاتحادات التعاونية الاقليمية يعتمدها وزير التموين ٠

الباب السادس
ادارة الجمعية

الفصل الأول
الجمعية العمومية

مادة ٣٤ :

الجمعية العمومية هى السلطة العليا فى الجمعية ولها وحدها حق التصرف فى العقارات والتنازل عن الحقوق ولايجوز لها تفويض غيرها فى هذه الاختصاصات ٠

مادة ٣٥ :

تتألف الجمعية العمومية للجمعية التعاونية الاساسية من الاعضاء الذين بلغوا سن الثامنة عشرة – باستثناء الجمعيات الطلابية – وانقضى على قبول عضويتهم شهران قبل تاريخ انعقادها ولكل عضو صوت واحد مهما كانت قيمة الاسهم المكتتب بها ٠

ويحدد النظـام الداخلى للجمعيـات التعـاونية العامة والاتحـادات التعاونية كيفية تمثيل الجمعيات الاعضاء فى الجمعيات العمومية ٠

مـادة ٣٦ :

فى الجمعيات التى تشمل منطقة عملها محافظة او اكثر او يزيد عدد اعضائها على خمسمائة عضو يجوز ان تتكون الجمعية العمومية من مندوبين يعين النظام الداخلى عددهم وكيفية اختيارهم ٠

مـادة ٣٧ :

تدعو اللجنة الثلاثية المنصوص عليها فى المادة (١٢) الجمعية العمومية الاولى خلال ثلاثين يوما من تاريخ شهر النظام الداخلى للجمعية التعاونية والا تولى الاتحاد التعاونى المختص دعوتها ٠

ويجب ان يتضمن جدول اعمال الجمعية العمومية الاولى ما يأتى :

١ ـ التصديق على قبول الاعضاء المكتتبين بعد توقيع عقد التأسيس٠

٢ ـ اعتماد مصاريف التأسيس ٠

٣ ـ اعتماد خطة العمل السنوية التى تضعها اللجنة الثلاثية ٠

٤ ـ انتخاب مجلس الادارة الاول ٠

مـادة ٣٨ :

تدعى الجمعية العمومية السنوية للانعقاد خلال الاربعة الاشهر التالية لانتهاء السنة المالية ـ الا اذا وافقت الجهة الادارية المختصة على مد هذا الميعاد لظروف استثنائية ـ وذلك للنظر فى الموضـوعات الواردة بجدول اعمالها وعلى الاخص ما يأتى :

١ ـ مناقشة تقارير مجلس الادارة والاتحاد التعاونى والجهة الادارية المختصة ٠

٢ ـ مناقشة الميزانية وحساب التشغيل والمتاجرة وحساب الارباح والخسائر والتصديق عليها ٠

٣ ـ اعتماد مشروع توزيع الفائض ٠

٤ـ تقرير مكافأة مجلس الادارة ٠

٥ ـ تقرير منح مقابل نفرغ عند الاقتضاء لعضو او اكثر من اعضاء مجلس الادارة عن السنة المالية التالية ٠

٦ ـ مناقشة واعتماد الخطة السنوية للجمعية للسنة المالية التالية فى حدود الخطة العامة للدولة ٠

٧ ـ انتخاب مجلس الادارة او استكماله ٠

٨ ـ اعتماد اللوائح المالية والادارية وذلك مع مراعاة حكم المادة (٦٠) ٠

٩ ـ تحديد قواعد ومواعيد توزيع العائد ومكافات راس المال ٠

وللجمعية العمومية السنوية النظر فيما يرد فى جدول اعمالها من موضوعات تدخل فى اختصاص الجمعية العمومية الطارئة ٠

مادة ٣٩ :

تدعى الجمعية العمومية الطارئة للنظر فى موضوع او اكثر يتعلق بتحقيق مصلحة او دفع ضرر يخرج عن اختصاص مجلس الادارة ولا يحتمل التأجيل وبصفة خاصة الموضوعات الاتية :

١ ـ تعديل اللوائح المالية والادارية ٠

٢ ـ تعديل الخطة السنوية ٠

٣ ـ اعتماد التصرفات الناقلة والمقيدة للملكية العقارية ٠

٤ ـ مناقشة تقرير مجلس الادارة المؤقت وانتخاب مجلس ادارة بدلا منه عند الاقتضاء ·

٥ ـ اسقاط العضوية عن عضو أو أكثر من أعضاء مجلس الادارة أو طرح الثقة بالمجلس ·

٦ ـ استكمال عدد اعضاء المجلس بانتخاب أعضاء جدد بدلا ممن انتهت عضويتهم لاى سبب ·

٧ ـ انتخاب مجلس الادارة لانتهاء مدته أو نتيجة لسحب الثقة منه ·

٨ ـ فصل عضو أو أكثر من أعضاء الجمعية ·

مـادة ٤٠ :

تدعى الجمعية العمومية الاستثنائية للنظر فيما يأتى :

١ ـ تعديل النظام الداخلى ·

٢ ـ حالات الادماج والاندماج ·

٣ ـ تقسيم الجمعية ·

٤ ـ حل الجمعية وتصفيتها ·

ولا تنفذ قرارات الجمعية العمومية الاستثنائية الا بعد قيدها فى السجل المعد لذلك فى المركز الرئيسى للجهة الادارية المختصة ونشرها فى الوقائع المصرية ·

مـادة ٤١ :

يدعـو مجلس الادارة الجمعية العمـومية السـنوية أو الطـارئة أو الاستثنائية بحسب الاحوال للانعقاد من تلقاء نفسه أو بناء على طلب الاتحاد التعاونى المختص أو الجهة الادارية المختصة ·

فاذا لم يوجه مجلس الادارة الدعوة الى الانعقاد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ابلاغه بالطلب بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول كان لكل من الاتحاد والجهة الادارية المختصة توجيه الدعوة مباشرة ٠

وعلى مجلس الادارة فى هذه الحالة وضع جميع البيانات والمستندات المتعلقة بجدول الاعمال تحت نظر الجهة التى قررت توجيه الدعوة ٠

مـادة ٤٢ :

توجه الدعوة لانعقاد الجمعية العمومية موضحا بها جدول اعمالها وموعد ومكان الاجتماع قبل الموعد المحدد لانعقادها بعشرة أيام على الاقل ٠

ولا يجوز للجمعية العمومية النظر فى غير الموضوعات المدرجة بجدول الأعمـال ٠

ويعقد الاجتماع بمقر الجمعية ويجوز ان يعقد فى غير مقرها بناء على طلب الاتحاد التعاونى المختص أو بموافقته ٠

وتبلغ الدعوة لانعقاد الجمعية العمومية الى الاتحاد التعاونى الاقليمى أو المركزى بحسب الاحوال والى الجهة الادارية المختصة وذلك فى نفس اليوم الذى تبلغ فيه الدعوة للاعضاء ٠

مـادة ٤٣ :

لا يكون انعقـاد الجمعية العمومية السـنوية والطارئة صـحيحا الا بحضور الاغلبية المطلقة لاعضائها ٠ فاذا لم يتكامل هذا النصاب فى الموعد المحدد جاز انعقاد الجمعية بعد انقضاء ساعة من هذا الميعاد بحضور ٢٥٪ من عدد الاعضاء على الاقل ٠ فاذا لم يتكامل هذا النصاب الاخير وجب على الاتحاد التعاونى المختص اعادة توجيه الدعوة خلال الخمسة عشرة يوما التالية للموعد الاول وفى هذه الحالة يكون انعقاد الجمعية العمومية صحيحا اذا حضر أى عدد من الاعضاء ٠

وتصدر قرارات الجمعية العمومية السنوية والجمعية العمومية الطارئة بموافقة الاغلبية المطلقة لعدد الاعضاء الحاضرين • فاذا تساوت الاصوات اعتبر الامر المعروض مرفوضا •

مـادة ٤٤ :

لا يكون انعقاد الجمعية العمومية الاستثنائية صحيحا الا بحضور ثلثى عدد اعضاء الجمعية العمومية سواء بالحضور الشخصى أو بالانابة •

وتصـدر قرارات الجمعية العمومية الاسـتثنائية بموافقة ثلثى عدد الاعضـاء الحاضرين فاذا لم يتوافر النصاب القانونى لصحة الاجتماع أو لصحة القرارات فلا يجوز اعادة عرض الموضـوع على الجمعية العمومية الاستثنائية قبل مضى ثلاثة أشهر من الموعد الاول •

وتكون قرارات الجمعية العمومية ملزمة لجميع الاعضاء على أنه اذا كان القرار يتضمن تعديل النظام الداخلى بزيادة حدود مسئولية الاعضاء فيجوز للعضو غير الموافق من الحاضرين أو الغائبين أن يستقيل فى خلال شهر من تاريخ نشر ملخص التعديل فى الوقائع المصرية وتعتبر استقالته مقبولة بمجرد تقديمها •

مـادة ٤٥ :

يجب على عضو الجمعية العمومية حضور اجتماعاتها بشخصه • ومع ذلك يجوز فى الاحوال وطبقا للاجراءات التى تحدد بقرار من الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى الانابة كتابة فى حضور الجمعية العمومية ولا يجوز ان ينوب العضو عن اكثر من عضو واحد •

ويجب على العضو ان يبلغ اعتذاره عن عدم حضور اجتماعات الجمعية العمومية كتابة الى رئيس الجمعية أو من ينوب عنه قبل موعد انعقاده •

الفصل الثانى

مجلس الادارة

مـادة ٤٦ :

يتولى مجلس ادارة الجمعيةادارة شـئونها ويختص بنظر جميـع المسائل التى لم ينص القانون على اختصاص الجمعية بها وينتخب مجلس الادارة من بين اعضاء الجمعية العمومية بالاقتراع السرى لمدة ثلاث سنوات ولا يجوز أن يقل عدد أعضاء مجلس الادارة عن خمسة أعضاء ·

ويمثل مجلس الادارة الجمعية لدى الغير وامام القضاء وينوب عنه فى ذلك رئيسه ·

مـادة ٤٧ :

لا يكون انعقاد مجلس الادارة صحيحا الا بحضور اغلبية اعضائه وتصـدر قراراته بموافقة الاغلبية المطلقة لعدد الاعضـاء الحاضرين فاذا تساوت الاصوات رجح الرأى الذى منه الرئيس ·

مـادة ٤٨ :

يشكل مجلس ادارة الاتحاد التعاونى الاقليمى على النحو الاتى ·

أ) أعضاء منتخبون من بين أعضاء مجلس ادارة الجمعيات الاساسية المنتسبة اليه · ويبين النظام الداخلى للاتحاد الاقليمى عددم وطريقة اختيارهم وكيفية توزيع المقاعد بين ممثلى أوجه النشاط التعاونى الاستهلاكى المختلفة·

ب) ثلاثة اعضاء من ذوى الخبرة فى التخصصات التعاونية من غير العاملين فى الجهات الادارية المختصـة يصـدر بتعيينهم قرار من المحافظ المختص · ولرئيس الجهة الادارية المختصة بالمحافظة حق حضور اجتماعات المجلس والاشتراك فى مداولاته دون ان يكون له حق التصويت ·

مـادة ٤٩ :

يشكل مجلس ادارة الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى على النحو الآتى :

أ) رؤساء الاتحادات التعاونية الاقليمية وعضو يختاره مجلس ادارة اتحاد القاهرة الاقليمى من اعضائه ويبين النظام الداخلى للاتحاد المركزى كيفية تمثيل المحافظات التى لا يوجد بها اتحادات تعاونية اقليمية ٠

ب) خمسة اعضاء من ذوى الخبرة فى التخصصات التعاونية من غير العاملين فى الجهة الادارية المختصة يصدر بتعيينهم قرار من وزير التموين ٠

ويجوز تمثيل القطاعات التى لم تمثل فى مجلس الادارة بعضوين على الاكثر ويبين النظام الداخلى للاتحاد كيفية هذا التمثيل ٠

ولرئيس الجهة الادارية المختصة حق حضور اجتماعات مجلس ادارة الاتحاد والاشتراك فى مداولاته دون ان يكون له حق التصويت ٠

مـادة ٥٠ :

يضع مجلس الادارة فى نهاية السنة المالية للجمعية ميزانيتها وحساب الارباح والخسائر كما يضع مشروع توزيع فائض الجمعية فى حدود أحكام هذا القانون والنظام الداخلى للجمعية ٠

ويجب على المجلس أن يقدم هذه البيانات خلال شهرين من انتهاء السنة المالية الى الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى والى الجهة الادارية المختصة لمراجعتها وفقا لاحكام المادتين (٧٦) ، (٧٧) ٠

ويجب على المجلس ان يعرض هذه البيانات مشفوعة بالمستندات المثبتة لها مع تقريره السـنوى وتقريرى الاتحـاد والجهة الادارية المختصة بمقر الجمعية لمدة ثمانية ايام على الاقل قبل تاريخ انعقاد الجمعية العمومية مع تمكين الاعضاء من الاطلاع عليها حتى يتم التصديق عليها ٠

مـادة ٥١ :

يشترط فيمن يرشح لعضوية مجلس ادارة الجمعية ما يلى :

١ ـ ان يكون كامل الاهلية المدنية ٠

٢ ـ ان يكون محل عمله او سكنه فى منطقة عمل الجمعية ٠

٣ ـ ان يجيد القراءة والكتابة ٠

٤ ـ أن يكون مسددا ما عليه من ديون مستحقة الاداء للجمعية ٠

٥ ـ ان يكون قد مضى على عضويته بالجمعية ستة اشهر على الاقل سابقة على تاريخ فتح باب الترشيح ٠

٦ ـ الا يكون قد حكم عليه بعقوبة جناية او بالحبس فى جريمة مخلة بالشرف أو بالامانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره ٠

٧ ـ الا يكون من العاملين بالجمعية او بالجهة الادارية المختصة او باحدى الجهات التى تتولى الاشراف او التوجيه او التمويل بالنسبة للجمعية ويستثنى من هذا الشرط الجمعيات التى تتكون من العاملين بتلك الجهات ٠

٨ ـ الا يكون ممن يزاولون لحسابهم أو لحساب غيرهم عملا من الاعمال التى تدخل فى اغراض الجمعية ويتعارض مع مصالحها ٠

٩ ـ الا يكون عضوا فى مجلس ادارة جمعية صدر قرار بحلها او اسقطت عنه العضوية ما لم توافق الجهة الادارية المختصة على الترشيح ٠

١٠ : الا يكون عضوا فى مجلس ادارة جمعية تعاونية اخرى على ذات المستوى وفى ذات النشاط ٠

مـادة ٥٢ :

يحظر على عضو مجلس ادارة الجمعية ما يأتى :

١ ـ ان ينافس الجمعية بأن يتقدم باسمه ـ سواء لحسابه او لحساب

غيره أو باسم من يعول بعطاءات تتصل بنشاط الجمعية فى المزايدات أو المناقصات أو الممارسات التى تعلن عنها الحكومة والهيئات العامة والمؤسسات العامة ووحدات القطاع العام وهيئات الادارة المحلية ٠

٢ ـ ان يتعاقد مع الجمعية ـ سواء لحسابه أو لحساب غيره ـ أو باسم من يعول بعقد أو ايجار أو توريد أو استغلال لاحد مواردها أو بأى عقد آخر يتصل بمعاملاتها فى غير مايسمح به نظامها الداخلى ٠

مـادة ٥٣ :

أعضاء مجلس الادارة ومديرو الجمعية مسئولون بالتضامن فيما بينهم عن أية التزامات أو تعويضات أو خسائر تقع على الجمعية نتيجة ادارتهم للجمعية على خلاف القانون أو القرارات المنفذة لاحكامه أو نظام الجمعية الداخلى أو خطتها السنوية أو قرارات الجمعية العمومية وكذلك عن التصرفات التى تخرج عن اختصاصهم أو تعد اخلالا بالقيام بواجبات الرجل الحريص أثناء ادارتهم للجمعية ٠

مـادة ٥٤ :

على رئيس الجمعية ابلاغ الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى والاتحاد التعاونى الاقليمى المختص والجهة الادارية المختصة بكل تغير يطرأ على عضوية مجلس الادارة وتشكيله على أن يشمل التبليغ بيان أسماء الاشخاص الذين شملهم التغيير ومجال تخصص كل منهم ووظائفهم بالمجلس٠

مـادة ٥٥ :

على مجلس الادارة ابلاغ صور محاضر جلساته واجتماعات الجمعيات العمومية والقرارات التى تصدر عن أى منها الى كل من الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى والاتحاد التعاونى الاقليمى المختص والجهة الادارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ الانعقاد ٠

مـادة ٥٦ :

على مجلس الادارة ان يؤمن على مخازن الجمعية ومحلاتها ومنشاتها وأموالها وعلى اصحاب العهد ضد جميع المخاطر ٠

الفصل الثالث

الادارة التنفيذية

مـادة ٥٧ :

يعاون مجلس الادارة فى أداء وظيفته ـ عند الاقتضاء ـ جهاز تنفيذى يتولى المجلس التعرين فى وظائفه والاشراف عليه فى مباشرة عمله وذلك فى حدود اللوائح التى تضعها الجمعية العمومية فى هذا الشان ويرأس هذا الجهاز مدير يعينه مجلس الادارة ٠

مـادة ٥٨ :

يجوز ندب واعارة العاملين بالحكومة والهيئـات العـامة والمؤسسـات و حدات القطاع العام واجهزة الحكم المحلى للعمل بالجمعيات التعاونية ٠

ويجوز ـ بعد موافقة الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى ـ ندب او نقل العاملين من جمعية الى اخرى تمارس نفس النشاط أو بين الجمعيات والاتحاد المذكور ٠

ولايجوز أن يندب العـاملون بالجهات التى لها سـلطات الرقابة او الاشراف على أوجه النشاط الذى تباشره الجمعية فى غير اوقات العمل الرسمية ٠

مـادة ٥٩ :

لا يجوز الجمع بين العمل فى الجهة الادارية المختصة او اى جهـاز

رقابى من اجهزة الدولة وبين أى عمل من اعمال الادارة والاستشارة بأجر أو بغير أجر فى الوحدات التعاونية التى تشرف عليها ٠

مـادة ٦٠ :

يضع الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى بعد اخذ رأى الاتحادات الاقليمية لائحة لعاملين بالمجمعيات التعاونية تتضمن المزايا والضمانات التى تكفل لهم الاستقرار مع تحقيق انتظام سير العمل ٠

الباب السابع
توزيع الفائض وتكوين الاحتياطى

مـادة ٦١ :

بعد استنزال جميع المصروفات والاعباء التى تلتزم بها الجمعية خلال السنة المالية بما فى ذلك اشتراك كل من الاتحاد التعاونى الاقليمى والمركزى والاستهلاكات والمخصصات الاخرى التى يقررها مجلس الادارة وتغطية ما يكون قد اصاب رأس مال الجمعية من عجز ، يوزع الفائض الناتج عن نشاط الجمعية على الوجه الاتى :

أ) ١٥٪ لتكوين الاحتياطى القانونى ٠

ب) ١٥٪ مكافأة لرأس المال بحد اقصى يحدده الاتحـاد التعـاونى المركزى بما لا يجاوز ٦٪ من قيمة الاسهم وتخصص هذه المكافأة للاسهم التى انقضى على سداد قيمتها بالكامل سنة كاملة فى نهاية السنة المالية ٠

ج) ١٥٪ لحساب الخدمات الاجتماعية التى يحددها مجلس الادارة ٠

د) ١٠٪ كحد اقصى لمكافآت اعضاء مجلس الادارة ٠

هـ) ٥٪ كحد أقصى لحصة العاملين بالجمعية ٠

و) ٥٪ للتدريب التعاونى ٠

ز) ٥٪ لصندوق الاستثمار التعاونى ٠

ويعتبر الباقى بعد اتمام التوزيع طبقا للفقرة السابقة عائدا على المعاملات ويضاف العائد الناتج عن معاملات الاعضاء الى الاحتياطى القانونى ٠

مادة ٦٢ :

يضاف الى رصيد الاحتياطى القانونى علاوة على النسبة المخصصة للفائض السنوى الموارد الاتية :

١) الهبات والوصايا التى لم تخصص لغرض معين ٠

ب) المبالغ التى يسقط الحق فى المطالبة بها من اسهم رأس المال أو المكافأة أو عائد معاملات الاعضاء بانقضاء سنة من تاريخ استحقاق أى منها٠

ج) الايرادات المتحققة من بيع الاصول الثابتة بما يزيد على قيمتها الدفترية ٠

مادة ٦٣ :

يتولى مجلس ادارة الجمعية صرف ثلثى حصيلة مخصص الخدمات الاجتماعية فى منطقة عمل الجمعية ٠

كما يتولى مجلس ادارة الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى صرف باقى هذه الحصيلة على مستوى الجمهورية ٠

مادة ٦٤ :

يراعى فى توزيع الحصيلة المقررة لمكافأة أعضاء مجلس الادارة مدى تنفيذ الخطة السنوية للسنة المالية التى يتم عنها التوزيع ومدى المواظبة على حضور اجتماعات الجمعية العمومية والمجلس ٠ كما يراعى فى التوزيع ايضا المدة التى قضاها العضو فى المجلس خلال السنة المالية ٠

ويسقط حق عضو مجلس الادارة فى المكافأة فى الاحوال الاتية :

١ ـ اذا لم يحضر نصف عدد جلسات مجلس الادارة خلال السنة المالية ولو كان تخلفه بعذر مقبول ٠

٢ ـ اذا تخلف بغير عذر مقبول عن اجتماع الجمعية العمومية أو نصف اجتماعات الجمعية العمومية الطارئة والاستثنائية التى تعقد خلال السنة ٠

٣ ـ اذا استقال من عضوية المجلس قبل بداية النصف الثانى من السنة المالية ٠

مـادة ٦٥ :

يراعى فى توزيع مخصص حصة العاملين فى فائض الجمعية مدى مساهمتهم فى زيادة الانتاج وتحسين الاداء للقواعد التى يضعها مجلس ادارة الجمعية ٠

الباب الثامن

الرقـــابة

الفصل الأول

رقـابة الـدولة

مـادة ٦٦ :

يعتبر وزير التموين الوزير المختص فى تطبيق أحكام هذا القانون على أنه بالنســبة للاتحـادات التعـاونية يتـولى الوزير مباشرة جميـع الاختصاصات المقررة فى هذا القانون لكل من الوزير المختص والجهة الادارية المختصة ومع ذلك يجوز بقرار من رئيس الجمهورية تحديد الوزير المختص والجهة الادارية المختصة ببعض أوجه النشاط التعاونى الاستهلاكى ٠

مـادة ٦٧ :

يتولى الجهاز المركزى للمحاسـبات بواسـطة اجهزته وبغير مقـابل مراجعة حساب الاتحاد التعاونى المركزى والاتحادات التعاونية الاقليمية والجمعيات العامة ٠

ويجوز بناء على طلب الجهة الادارية المختصة ان تتولى النيابة الادارية التحقيق مع اعضاء مجالس الادارة والعاملين فى الوحدات التعاونية المشار اليها فى هذا القانون ٠

كما يجوز للاتحادات التعاونية والجمعيات التعاونية العامة ان تتولى النيابة الادارية هذا الاختصاص بناء على طلب من مجلس ادارتها ٠

مـادة ٦٨ :

تتولى الجهة الادارية المختصة متابعة تنفيذ الخطة الخمسية والسنوية للجمعيات التعاونية من خلال التقارير التى يقدمها اليها الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى والاتحادات الاقليمية وتقارير المراجعة ٠

ولها فى سبيل ذلك الاتصال مباشرة بالجمعيات التعاونية ٠

مـادة ٦٩ :

للجهة الادارية المختصة الاعتراض على القرارات التى تصدرها الجمعيات العمومية أو مجالس الادارة اذا صدرت بالمخالفة للقوانين أو اللوائح أو بالمخالفة للنظام الداخلى للوحدة التعاونية أو اللوائح المالية والادارية الخاصة بها أو الخطة السنوية للوحدة أو كانت لا تتفق مع الخطة العامة للقطاع التعاونى فى الاقتصاد القومى ٠

ويجوز فى حالة جسامة المخالفة أو خطورة الاثار التى تترتب على ذلك وقف كافة الاثار القانونية المترتبة على القرار من تاريخ اخطار الوحدة التعاونية بقرار الوقف ٠

ويجب اخطار رئيس مجلس ادارة الوحدة التعاونية بأسباب الاعتراض على القرار أو ايقافه بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار الجهة الادارية المختصة بمحضر الجلسة التى صدر فيها القرار ٠

وللوحدة التعاونية التى اصدرت القرار للاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى ولكل ذى شأن الطعن فى قرار ايقاف تنفيذه ٠

مـادة ٧٠ :

للجهة الادارية المختصة اسقاط العضوية عن عضو مجلس الادارة فى الحالات الاتية :

ا) فقد احد شروط العضوية ٠

ب) التخلف عن حضور اربع جلسات متتالية بغير عذر يقبله المجلس بشرط التنبيه عليه قبل الجلسة الرابعة بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول ٠

ج) عدم المحافظة على سجلات الجمعية واوراقها واختامها او تعمد اتلافها او اساءة اسـتعمالها او اخفائها او التصرف فيهـا بغير قرار من المجلس ٠

د) اساءة استعمال السلطة وعدم مراعاة العدالة فى اداء الخدمات ٠

هـ) تعمد الادلاء ببيانات غير صحيحة او اخفاء الحقائق بقصد عرقلة اغراض الجمعية او عرقلة اعمال الاشراف والرقابة باية صورة من الصور ، او عدم تنفيذ القونين والتعليمات الصادرة اليه فى حدود القانون او الحصول على منافع مادية او ادبية غير مشروعة ٠

و) عدم رد العجز فى العهد الشخصية خلال الاجل الذى يحدده مجلس ادارة الجمعية والامتنـاع عن تنفيذ قرار مجلس الادارة بتسـليم الاموال والموجودات والعهد الخاصة بالجمعية ٠

ز) القيام باى عمل من شانه الاضرار بمصالح الجمعية او الاخلال بنظام العمل بها او عرقلة نشاطها عن عمد او اهمال جسيم ٠

ويشترط لصحة القرار الصادر باسقاط العضوية ان يكون مسببا وان يسبقه تحقيق دفاع عضو المجلس كتابة فاذا تخلف بدون عذر مقبول عن

الحضور للتحقيق فى الموعد المحدد بعد اخطاره به مرتين بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول تسقط عضويته بدون حاجة الى تحقيق دفاعه ٠

مـادة ٧١ :

للجهة الادارية المختصة اثناء التحقيق مع عضو مجلس الادارة ان توقفه عن مباشرة عمله بالمجلس مدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر الى أن يبت فى أمر اسقاط العضوية عنه فاذا انقضت هذه المدة دون ان يبت فى هذا الامر عاد عضو مجلس الادارة الى مباشرة عمله ٠

ويجب على عضو المجلس الذى تسقط عنه العضوية او يوقف عن العمل ان يبادر الى تسـليم ما بعهدته من اموال الجمعية ودفاترها وسـجلاتها واختامها الى مجلس ادارة الجمعية ٠

مـادة ٧٢ :

للوزير المختص ـ بعد اخذ رأى الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى ان يصدر قرارا مسببا بحل مجلس ادارة وحدات التعاون الاستهلاكى اذا تعذر على المجلس مواصلة عمله بانتظام ٠ ويجب أن يسبق قرار الحل تحقيق كتابى يسمع فيه دفاع أعضاء المجلس وفقا لاحكام الفقرة الاخيرة من المادة (٧٠) ٠

مـادة ٧٣ :

يعين فى قرار الحل مجلس ادارة مؤقت من خمسة من أعضاء الجمعية العمومية الذين تتوافر فيهم شروط الترشيح لعضوية مجلس الادارة يرشحهم الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى ويكون شأنهم شان الاعضاء المنتخبين فى الحقوق والواجبات ٠

وتكون مدة المجلس المؤقت محدودة بسنة قابلة للتجديد قبل انقضاء ذلك الاجل بشهرين على الاقل ٠

ولا يجوز ان يكون من اعضاء المجلس المؤقت احد العاملين بالجهة الادارية المختصة ٠

وينشر قرار حل مجلس الادارة وتعيين المجلس فى الوقائع المصرية ويعمل به من تاريخ صدوره وذلك مع عدم الاخلال بحقوق الغير حسنى النية ٠

مـادة ٧٤ :

يختص المجلس المؤقت عـلاوة على الاختصاصـات المخولة للمجلس المنتخب بمقتضى هذا القانون والنظام الداخلى ، ببحث الاوضاع القائمة فى الجامعية والاسباب التى ادت الى عدم انتظـام العمل بها وتقييم تصرفات القائمين على ادارتها واعداد تقرير عن حالة الجمعية واتخاذ ما يراه بشأنها من اجراءات ، كما يتولى ـ بوجه خاص ـ تصحيح الاوضاع فى الجمعية واعادة تنشيطها ٠

وعلى المجلس المؤقت قبل نهاية المدة المحددة له بشهر على الاقل ان يدعو الجمعية العمومية لانتخاب مجلس ادارة جديد من بين اعضائها فاذا انتهت مدة المجلس المؤقت دون دعوة الجمعية العمومية اتخذ الاتحاد التعاونى الاقليمى المختص اجراءات دعوتها ٠

مـادة ٧٥ :

يعد الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى خطة خمسية وخطة سنوية لجميع اوجه النشاط التعاونى الاستهلاكى تلتزم الجمعيات التعاونية بتنفيذها ويتم اعتمادها من الوزير المختص ٠

مـادة ٧٦ :

يتولى الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى فى نهاية السنة المالية مراجعة حسابات الجمعيات التعاونية الاساسية بمقر الجمعية كما يقوم بفحص ومراجعة حساباتها الختامية وميزانياتهـا ومطابقتها على الدفاتر والتوقيع عليها بعد التاكد من صحتها ٠

وتقوم بهذه المراجعة الاجهزة الفنية التى يعينها الاتحاد لهذا الغرض أو من يختاره من المحاسبين النقابيين فى حالة عدم كفاية أجهزته ٠

مـادة ٧٧ :

على الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى الانتهاء من عملية المراجعة المنصوص عليها فى المادة السابقة خلال شهر على الاكثر من تاريخ ورود الحسابات الختامية والميزانية ومشروع توزيع الفائض من الجمعية وعليه أن يرسل نسخة منها بعد التأشير عليها بما يفيد اتمام عملية المراجعة الى كل من الجمعية والجهة الادارية المختصة ٠

وعلى الجهة الادارية المختصة اعداد تقريرها وارساله للجمعية فى خلال اسبوعين من تاريخ ورود الحسابات الختامية وتقرير المراجعة اليها من الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى ٠

ويجب على مجلس ادارة الجمعية تنفيذ الملاحظات التى يتضمنها تقرير المراجعة وتقرير الجهة المختصة واعادة تصوير الحسابات الختامية والميزانية ومشروع توزيع الفائض وفقا لها وعرضها على الجمعية العمومية بعد اجراء التعديلات اللازمة ٠

الباب التاسع
انقضاء الجمعيات وحلها وتصفيتها وادماجها وتقسيمها

الفصل الأول
الانقضاء والحل والتصفية

مـادة ٧٨ :

تنقضى الجمعية بقرار مسبب من الوزير المختص بناء على اقتراح الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى فى الاحوال الاتية :

١ ـ اذا تمت الاعمال التى انشئت من اجلها ٠

٢ ـ اذا اندمجت الجمعية فى جمعية اخرى أو انقسمت الى اكثر من جمعية ٠

٣ ـ اذا نقص عدد اعضائها عن الحد الادنى اللازم لانشائها ٠

مـادة ٧٩ :

مع عدم الاخلال بحق الجمعية العمومية الاستثنائية فى حل الجمعية التعاونية يجوز حل الجمعية بقرار مسبب من الوزير المختص بعد اخذ راى الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى فى الاحوال الاتية :

١ ـ اذا طرات عليها عقبات تحول دون اتمام عملها ٠

٢ ـ اذا ضاع راس المال كله او بعضه بحيث يصبح الاستمرار فى العمل متعذرا او مؤديا للخسارة ٠

٣ ـ اذا لم يتم تعديل نظامها الداخلى وشهره بالتطبيق لاحكام هذا القانون خلال المدة المحددة ٠

مـادة ٨٠ :

يباشر الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى اجراءات التصفية من تاريخ نشر قرار الانقضاء او حل الجمعية فى الوقائع المصرية ٠

ومع ذلك يجوز ان يتضمن القرار منح الاتحاد سلطة التحفظ على اموال الجمعية وموجوداتها من تاريخ صدور القرار ٠

وتعتمد الجهة الادارية المختصة حسابات التصفية ٠

وللاتحـاد التعـاونى الاستهلاكى المركزى ان يعهد الى الاتحـادات التعاونية المركزية الاقليمية بمباشرة اجراءات التصفية وان يحدد لها ما تستحقه من اتعاب مقابل ذلك ٠

مـادة ٨١ :

لا يوزع على الاعضاء من المال الناتج عن التصفية اكثر مما ادوه من قيمة اسـهمهم والودائع المسـتحقة لهم ولا يجوز اجراء اى توزيع قبل نشر حسابات التصفية وصيرورتها نهاية طبقا للمادة (٨٢) ٠

ويودع ما يتبقى من ناتج التصفية فى حساب خاص بالبنك الذى يحدده

الاتحـاد التعاونى الاسـتهلاكى المركزى ويتولى الاتحـاد الصرف من هذا الحساب لدعم وحدات التعاون الاستهلاكى ٠

واسـتثناء من حكم الفقرة السـابقة يوزع جميع ناتج التصـفية فى الجمعيات العامة على الجمعيات المنتمية اليها طبقا للقواعد التى تضمنها النظام الداخلى للجمعية التى تمت تصفيتها ٠

مـادة ٨٢ :

فى حالة تأخر الانتهاء من اعمال التصـفية واسـتخراج الحسـابات الختامية لها بسبب وجود منازعات جدية يقوم المصفى باعداد مركز مالى للتصفية وعليه ان يؤدى الى الاعضاء قيمة اسهمهم كلها أو بعضها فى ضوء ما يسمح به المركز المالى وذلك بعد احتجاز المبالغ اللازمة لمقابلة التزامات الجمعية قبل الغير ٠

مـادة ٨٣ :

يتولى الاتحاد التعاونى الاسـتهلاكى المركزى الصرف على اعمـال التصفية من امواله الخاصة وذلك فى حالة عدم كفاية اموال الجمعيات التى انقضت أو حلت ولا يلتزم قبل دائنيها الا فى حدود ناتج التصفية ٠

مـادة ٨٤ :

تنشر حسابات التصفية فى الوقائع المصرية ويجوز لكل ذى شـأن الطعن فى هذه الحسابات خلال الستين يوما التالية للنشر امام المحكمة الابتدائية التى يقعفى دائرتها مقر عمل الجمعية ٠

وتضم جميع الطعون ليصدر فيها حكم واحد يكون حجة على جميع الدائنين وينشر ملخص هذا الحكم فى الوقائع المصرية ٠

ويسقط الحق فى مقاضاة اعضاء مجلس ادارة الجمعية بسبب اعمالهم كما يسقط الحق فى اقامة الدعوى ضد الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى بانقضاء سنة من تاريخ نشر حساب التصفية أو نشر ملخص الحكم النهائى

الفصل الثانى
الادماج والتقسيم

مـادة ٨٥ :

مع عدم الاخلال بحق الجمعية العمومية الاستثنائية فى تقرير ادماج الجمعية التعاونية فى جمعية اخرى او قبول ادماج جمعية اخرى فيها او ادماج الجمعية مع اخرى او اكثر يجوز ان يصـدر بذلك قرار من الوزير المختص بناء على اقتراح الاتحاد التعاونى المركزى ٠

وفى حالة تقسيم الجمعية الى جمعيتين او اكثر يجب انيتضمن قرار التقسيم ما ياتى :

١) منطقة عمل الجمعيـات الجديدة على ان يتم ذلك فى نطاق عمل الجمعية الاصلى :

ب) تحديد المراكز المالية وتوزيع اصول وخصـوم الجمعية الاصلية على الجمعيات الجديدة ٠

مـادة ٨٦ :

تكتسب الجمعية او الجمعيات التى يتقرر بشانها الادماج او التقسيم على حسب الاحوال ، الشخصية الاعتبارية بوضعها الجديد بمجرد شهر هذا القرار طبقا للبند ٦ من المـادة (١٢) من هذا القانون وتضـع الجمعية الجديدة خـلال سنة من تاريخ شهر هذا القرار نظـامها الداخلى بما يتفق واهداف الادماج او التقسيم على حسب الاحوال ٠

الباب العاشر
الحقوق والضمانات والطعن

مـادة ٨٧ :

لكل ذى شان الطعن فى القرارات الصادرة من الوزير المختص او من الجهات الادارية المختصة برفض طلبات شهر الجمعيـات التعاونية على

اختلاف انواعها أو بوقف تنفيذ قرارات مجلس الادارة والجمعيات العمومية واسقاط العضوية عن عضو مجلس الادارة أو وقفه أو حل المجلس وتعيين مجلس ادارة مؤقت أو انقضاء الجمعية أو ادماجها أو تقسيمها ·

مادة ٨٨ :

تختص بالنظر فى الطعون المتعلقة بالقرارات المشار اليها فى المادة السابقة والصادرة فى شان الجمعيات التعاونية الاساسية لجنة فى كل محافظة تشكل بقرار من الوزير المختص على النحو التالى :

١) رئيس المحكمة الابتدائية التى يقع فى دائرتها مقر الجمعية ، رئيسا

ب) خبير فى شئون التعاون يختاره مجلس ادارة الاتحاد التعاونى المركزى لمدة سنة

ج) خبير فى شئون التعاون يختاره رئيس الجهة الادارية المختصة لمدة سنة

مادة ٨٩ :

ترفع الطعون الى اللجنة المنصوص عليها فى المادة السابقة بطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ نشر القرار المطعون فيه فى الوقائع المصرية أو من تاريخ اعلان الجمعية أو صاحب الشان بالقرار بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول ·

وللجنة وقف تنفيذ القرار المطعون فيه من تلقاء نفسها أو بناء على طلب الطاعن حتى يفصل فى موضوع النزاع ·

ويحدد وزير العدل بقرار منه الاجراءات التى تتبع امام هذه اللجنة وتصدر اللجنة قراراتها على وجه الاستعجال بدون مصروفات · وتعتبر قراراتها نهائية ·

مـادة ٩٠ :

ترفع الطعون المتعلقة بالقرارات المشار اليها فى المادة ٨٧ الصادرة فى شأن الاتحادات التعاونية الاقليمية والجمعيات التعاونية العامة مباشرة الى محكمة القضاء الادارى ٠

الباب الحادى عشر

الاعفـــاءات

مـادة ٩١ :

تعفى الجمعيات التعاونية من :

١ ـ الضرائب على الارباح التجارية والصـناعية وعلى المهن غير التجارية ٠

٢ ـ الضرائب والرسـوم التى تقررها المجالس المحلية طبقا لقانون نظام الحكم المحلى ٠

٣ ـ الضرائب الجمركية والرســم الاحصـــائى الجمركى ورســم الاستيراد والرسوم الاضــافية وجميع الضرائب والرســوم والعوائد التى تستحق بمناسبة دخول البضاعة بالنسبة لما يستورد لحسابها من الادوات والالات والمعدات وقطع الغيار اللازمة لنشاطها ٠

وتستحق هذه الضرائب والرسوم على من آلت اليه ملكية السلع المشار اليها مقدرة قيمتها وفقا لحالتها فى تاريخ التصرف ٠

٤ ـ ضريبة الدمغة التى يقع عبء ادائها على الجمعية التعــاونية بالنسبة الى ما يتعلق بنشاطها من العقود والمحررات والاوراق والمطبوعات والدفاتر والسجلات والاعلانات والملصقات وغيرها ٠

٥ ـ الرسوم المستحقة على العقود والمحررات المتعلقة بتأسيسها أو

تعديل نظامها الداخلى وشهرها ورسوم التصديق على التوقيعات بالنسبة للعقود والمحررات المذكورة ورسوم التاشير على الدفاتر وترقيمها وختمها ٠

٦ ـ رسوم الشهر التى يقع عبء ادائها عليها بالنسبة للعقود التى تكون طرفا فيها والمتعلقة بالحقوق العينية العقارية ورسوم التوثيق والتصديق على التوقيعات فيما يختص بهذه العقود ٠

٧ ـ الرسوم النسبية المقررة على التوثيق وشهر جميع المحررات وعقود المقاولة والرهن والحلول والتنازل والشطب لقوائم القيد وتجديداتها التى يقع عبء ادائها على الجمعية والشهادات العقارية والاطلاعات المتعلقة بالقروض التى تقدمها البنوك والشركات والمؤسسات والهيئات العامة الى الجمعيات لتمويل المشروعات التى تقوم بها ٠

وتخضع جميع عقود الشراء والبيع والرهن التى تصدر عن الجمعيات التعاونية لبناء المساكن لاعضائها بشـأن الاراضى والمبانى لرسم شـامل مقداره خمسة جنيهات مهما كانت قيمة السكن وذلك مقابل جميع ما يتعلق بعمليات التسـجيل من شـهر وتوثيق وغيرها بالنسـبة لكل من الجمعية والعضو ٠٠

٨ ـ رسوم النظر المنصوص عليها فى قوانين المبانى وتنظيم وتوجيه اعمال البناء والهدم ٠

٩ ـ الرسوم القضائية المستحقة تنفيذا لاحكام هذا القانون ٠

١٠ : اجور النشر فى الوقائع المصرية التى تتم تنفيذا لاحكام هذه القوانين ٠

الباب الثانى عشر
العقـوبات

مـادة ٩٢ :

فى تطبيق احكام قانون العقوبات :

١) يعتبر مؤسسو الجمعية التعاونية واعضاء مجلس ادارتها ومندوبو

التصـــفية ومراجعوا الحســـابات والمديرون والعـــاملون فى حكم الموظفين العموميين ·

ب) تعتبر اموال الجمعيات التعاونية فى حكم الاموال العامة ·

ج) تعتبر اوراق الجمعيات التعاونية ومستنداتها وسجلاتها ودفاترها واختامها فى حكم الاوراق والمستندات والدفاتر والاختام الرسمية ·

مـــادة ٩٣ :

مع عدم الاخلال بأية عقوبة ينص عليها قانون آخر ، يعاقب بالحبس وبغرامة لا تتجاوز خمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين :

١ ـ المؤسسون واعضـــــاء مجلس الادارة والمديرون والعـــــاملون بالجمعية والمفتشون فى الجهات التى يكون لها بمقتضى هذا القانون حق الاشراف والتوجيه والمراجعة على هذه الجمعيـــات ومراجعو الحســـابات ومندوبو التصفية اذا تعمدوا فى اعمالهم او فى حساباتهم او تقاريرهم المبلغة الى الجهات المختصة الادلاء بوقائع او ارقام كاذبة عن حالة الجمعية أو تعمدوا اخفاء كل او بعض الوقائع أو المستندات المتعلقة بذلك ·

٢ ـ المؤسسون واعضاء مجلس الادارة والمديرون والعاملون ومراجعوا الحسابات ومندوبو التصفية اذا لم يقوموا بتنفيذ الالتزامات التى يفرضها عليهم هذا القانون أو القرارات المنفذة له او النظـــام الداخلى للجمعية او تعمدوا عرقلة أعمال المفتشين ومندوبى الجهات التى خولها هذا القانون حق الرقابة والاشراف والتفتيش ومراجعة الحسابات ·

٣ ـ المؤسســـــون واعضـــــاء مجلس الادارة والمديـــرون والمشرفون والعاملون بالجمعيات التعاونية ومراجعوا الحسابات · ومندوبو التصفية اذا احتفظوا بأموال الجمعية بالمخالفة لما ينص عليه النظام الداخلى للجمعية أو قرارات الجمعية العمومية أو تعليمات الجهة الادارية المختصة رغم مطالبتهم بردها ·

٤ ـ المؤسسون لجمعية تعاونية اذا زاولوا نشاطا باسم الجمعية قبل النشر عنها فى الوقائع المصرية ٠

٥ ـ اعضاء مجلس الادارة والمديرون اذا اتوا فعــلا من الافعــال الاتية :

أ) تعمد توزيع اى بند من بنود التوزيع على خلاف الحسابات الختامية المصدق عليها من الجمعية العمومية او طبقا لحساب ختامى وضع بطريق التدليس ٠

ب) اجراء اية توزيعات او تصرف فى اموال الجمعيات أو فائضها بالمخالفة لاحكام هذا القانون او النظام الداخلى للجمعية او لوائحها المالية والادارية او الامتناع عن اداء الاشتراك المستحق للاتحاد التعاونى ٠

ج) اصدر اسهم بقيمة تقل عن قيمتها الاسمية او تزيد عنها أو تغيير فى الحقائق والبيانات المتعلقة بالعضوية او المساهمة ٠

د) اقراض مال او اجراء عمليات ايداع او خصم بالمخالفة لاحكام هذا القانون او النظام الداخلى للجمعية ٠

استغلالهم لسلطاتهم بالمجلس او وظائفهم ووضعهم بالجمعيات لتحقيق منافع مادية لهم او لبعض الاعضــاء دون الاخرين بالمخالفة لاحكــام هذا القانون او النظام الداخلى او استغلالهم اسم الجمعيات وموالها لحسابهم وكذا عدم مراعاة العدالة عمدا فى توزيع خدمات الجمعيات على اعضائها ٠

٦ ـ اعضاء مجلس الادارة اذا امتنعوا عن توزيع عائد المعاملات او حصة راس المال فى مواعيدها المقررة ٠

٧ ـ اعضــاء مجلس الادارة الذين يفوضــون الغير او يوكلونهم بالمخالفة لحكم هذا القانون فى مزاولة اختصاصات الجمعية او التعامل باسمها ٠

٨ ـ اعضاء مجلس الادارة الذين انتهت أو سقطت عضويتهم واعضاء مجلس الادارة المؤقت الذين انتهى الاجل المحدد لهم والمديرون والعاملون

ومندوبو التصفية اذا امتنعوا عن تسليم امـوال الجمعية وموجوداتهـا وسجلاتها ودفاترها ومستنداتها وأوراقها واختامها الى من يحل محلهم ٠

٩ ـ كل من اشترك فى مواصلة نشاط جمعية منحلة او تصرف فى اموالها على خلاف حكم هذا القانون بعد شهر قرار الحل ٠

١٠ ـ كل شخص اطلق بالمخالفة لحكم هذا القانون فى مكاتباته مع الغير او فى لوحات محاله او فى أى اعـلان آخر ينشر على الجمهـور عن الاعمال التى يديرها او المشروعات التى يستغلها باسم التعاون او اية تسمية تشعر الجمهور بان هذا العمل او المشروع التى يستغلها باسم التعاون أو اية تسمية تشعر الجمهور بأن هذا العمل أو المشروع تعاونى أو استعمل فى تسمية عمله أو مشروعه تسمية يفهم منها أن ذلك العمل أو المشروع جمعية تعاونية أو فرع أو توكيل لها ٠

وفى هذه الحالة يحكم فضلا عن العقوبة المقررة بازالة الاسم ونشر الحكم على نفقة المحكوم عليه فى احدى الصحف اليومية ٠

١١ ـ كل من تعمد نشر تقارير او معلومات غير صحيحة عن الحالة المالية والادارية أو عن نشاط جمعية تعاونية أيا كان شكل هذه التقارير ومكان نشرها وتعدد العقوبة بتعدد النشر ٠

١٢ ـ كل من حصل من الجمعية على قرض أو شىء من مستلزمات البناء ولم يستعملها كلها أو بعضها فى الغرض المخصص له ما لم يكن ذلك لعذر قهرى يقره مجلس ادارة الجمعية ويعتمده الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى أو الوزير المختص ٠

مـادة ٩٤ :

يكون لمندوبى الاتحاد التعاونى ولمندوبى الحجز والتحصيل والعاملين بالجهة الادارية المختصة الذين يتولون اعمال الرقابة او التفتيش ويصدر بتحديدهم قرار من رئيس الجهة الادارية المختصة صفة الضبط القضائى فى ممارستهم لاعمالهم ٠

القرار الوزارى رقم ٣٩٥ لسنة ١٩٧٥
بتاريخ ٢٥/١١/١٩٧٥

بفرض اشتراكات للاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى

وزير التموين :

بعد الاطلاع على القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التعاون الاستهلاكى :

قرر :

مادة ١ :

تحدد فئات اشتراك الجمعيات التعاونية الاستهلاكية فى الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى والاتحادات الاقليمية وفقا لما يلى :

١) ٠٢٪ (اثنين فى الألف) من قيمة المشتريات الاجمالية للجمعيات التعاونية الاستهلاكية الاساسية للتوريد المنزلى ٠

ب) ٠١٪ (واحد فى الألف) من قيمة المشتريات الاجمالية للجمعيات التعاونية الاستهلاكية العامة للتوريد المنزلى ما عدا مشترياتها من السكر فيؤدى عنها ٠٠٣٪ (ثلاثة من عشرة فى الألف) ٠

ج) جنيهان سنويا للجمعيات التعاونية المدرسية المكونة من الطلاب ٠

د) عشرون جنيها سنويا للجمعيات التعاونية للخدمات الاستهلاكية ٠

هـ) خمسون جنيها سنويا لجمعيات ادارة المدارس ودور العلم ٠

تحدد فئات اشتراك الجمعيات التعاونية لبناء المساكن على الوجه الاتى:

عشرون جنيها سنويا للجمعيات التعاونية التى لا تتجاوز عضويتها ثلاثمائة عضو ٠

خمسون جنيها سنويا للجمعيات التعاونية التى تتجاوز عضويتها ثلاثمائة عضو ٠

مـادة ٢ :

تقتصر حصيلة الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى على نصف فئات الاشتراك المنصوص عليها بالمادة السابقة بالنسبة الى الجمعيات التعاونية الواقعة فى منطقة عمل اتحاد اقليمى ويؤول الى الاتحاد الاقليمى النصف الاخر اعتبارا من شهر نظامه الداخلى ٠

مـادة ٣ :

يتولى الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى تحصيل الاشتراكات المنصوص عليها بالمادة الاولى من هذا القرار ٠

وعلى القطاع التعاونى تحصيل فئات الاشتراك المنصوص عليها بالبندين أ ، ب من المادة الاولى من مشتريات الجمعيات التعاونية وسداد حصيلتها الى الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى كل ثلاثة اشهر ٠

وتسرى هذه الفئات اعتبارا من اول يناير ١٩٧٦ وعلى الجمعيات التعاونية الاستهلاكية بكافة انواعها اداء اشتراكاتها من عام ١٩٧٥ بالفئات الواردة بالنظام الداخلى للاتحاد ٠

مـادة ٤ :

ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية ٠

تحريرا فى ١٩/١١/١٩٧٥

« الباب الأول »

اسم الاتحاد ـ مقره ـ منطقته ـ مدته

مـادة ١ :

يسمى الاتحاد « الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى » ٠

مـادة ٢ :

مقر الاتحاد محافظة القاهرة ومدينة الجيزة ومنطقة عمله « جمهورية مصر العربية » ٠

مـادة ٣ :

مدة الاتحاد غير محددة تبدأ من تاريخ النشر المنصوص عنه فى المادة ١٢ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ ٠

« الباب الثانى »

أغراض الاتحاد

مـادة ٤ :

يتولى الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى وفقا للخطة التى يعتمدها الوزير المختص الاشراف والرقابة على الجمعيات التعاونية الاستهلاكية ويباشر على الاخص المسئوليات الاتية :

اولا : اقتراح السياسة العامة للتعاون الاستهلاكى

ثانيا : اعداد الاحصاءات والبيانات الخاصة بالتعاون الاستهلاكى ٠

ثالثا : نشر الثقافة التعاونية ودعم التعليم التعاونى ويشمل ذلك :

١ ـ نشر الحركة التعاونية ودعمها واعداد القيادات التعاونية فى الواعية المؤمنة بالتعاون وتشجيع ورعاية الدراسات العليا فى مجال العمل التعاونى ٠

٢ ـ تبادل الخبرات التعاونية فى المحيطين العربى والدولى •

٣ ـ عقد الصلات مع الحركات التعاونية المماثلة فى الخارج •

٤ ـ اجراء البحوث والدراسات المتخصصة وجمع البيانات والمعلومات واستخلاص النتائج منها واصدار الصحف والمنشورات التعاونية اللازمة لنشر كل ما يتعلق بالنشاط التعاوني الاستهلاكى من وثائق وقرارات وبحوث •

٥ ـ انشاء وتملك وادارة مراكز التدريب ودعم الاجهزة التى تقوم بذلك بالتنسيق مع الاجهزة الاخرى وتنفيذ خطط التدريب والثقافة التعاونية•

٦ ـ عقد المؤتمر التعاونى لقطاع التعاون الاستهلاكى فى المواعيد والاماكن التى يحددها مجلس ادارة الاتحاد على ان يسبق الانعقاد تشكيل لجان فنية لاجراء الدراسات المتخصصة حول الموضوعات التى سيتم عرضها على المؤتمر •

ويتولى مجلس الادارة متابعة تنفيذ توصيات المؤتمر ونشر ابحاثه على قطاع التعاون والجهات المختصة •

رابعا : حماية مصالح الجمعيات التابعة له بجميع الوسائل ويشمل ذلك :

١ ـ تمثيل البنيان التعاونى الاستهلاكى فى الداخل والخارج والاشتراك فى المنظمات التعاونية الدولية •

٢ ـ التنسيق بين النشاط التعاونى الاستهلاكى وسائر اوجه النشاط التعاونى الاخرى •

٣ ـ اعداد نماذج النظم الداخلية للوحدات التعاونية الاستهلاكية وفق طبيعة عملها وظروفها •

٤ ـ اعداد اللوائح النموذجية المالية والادارية والتنظيمية اللازمة لحسن سير العمل بالجمعيات •

٥ - توجيه الجمعيات وارشادها الى النظم الحسابية والمالية والادارية المناسبة ٠

٦ - تقديم المشورة الفنية التعاونية وابداء الرأى القانونى ٠

٧ - فض المنازعات التى تنشأ بين الجمعيات او بين مجالس الادارة واعضاء كل منها ٠

خامسا : مراقبة النظام وحسن سير العمل بالجمعيات التعاونية ويشمل ذلك المراجعة الدورية والسنوية لحسابات الجمعات واعتماد ميزانياتها وتلقى صور محاضر جلسات مجلس الادارة والجمعيات العمومية وما يصدر عنها من قرارات وفحص اعمال الجمعيات ومتابعة نشاطها ٠

سادسا : تولى اعمال تصفية الجمعيات التى تنقضى او تحل ٠

« الباب الثالث »

التمويل

مادة ٥ :

تتكون موارد الاتحاد من :

أولا : نصف حصيلة الاشتراكات التى تؤديها الجمعيات الاعضاء الواقعة فى نطاقه وذلك للفئات الصادر بها قرار السيد وزير التموين ٠

ثانيا : مخصص التدريب التعاونى من فائض الجمعيات ٠

ثالثا : ثلث النسبة المخصصة للخدمات الاجتماعية فى فائض الجمعيات

رابعا : الاعانات التى تقدمها الحكومة والاشخاص الاعتبارية العامة٠

خامسا : الهبات والوصايا التى يقبلها مجلس الادارة ولا تتعارض مع اغراض الاتحاد او مصالحه ٠

سادسا ـ عائد استثمار أمواله ودخله من المشروعات التى ينشئها أو يسهم فيها بما لا يتعارض مع نشاط الجمعيات التعاونية ٠

سابعا : ناتج تصفية الجمعيات الاساسية ٠

مــادة ٦ :

يتولى الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى تحصيل هذه الاشتراكات وعلى وحدات القطاع التعاونى تحصيل فئات الاشتراك المنصــوص عليها بالقرار الرزارى ومن مشتريات الجمعيات التعاونية وسداد حصيلته الى الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى كل ثلاث أشهر ٠

ويجوز تفويض الاتحاد الاقليمى فى تحصيل مستحقات الاتحاد المركزى كاملة وحجز ما يخصه من هذه الحصيلة ٠

« الباب الرابع »

العضوية ـ مسئولية الاعضاء ـ زوال صفة العضوية

مــادة ٧ :

تكون العضــوية فى الاتحاد شــاملة لجميع الجمعيــات التعاونية الاستهلاكية الاساسية والعامة بمختلف أوجه نشاطها القائمة والتى تنشأ مستقبلا بجمهورية مصر العربية بحكم القانون ٠

مــادة ٨ :

تزول عضوية الجمعية فى الاتحاد فى الحالات الاتية:

أ) رؤساء الاتحادات التعاونية الاقليمية وعضو من مجلس ادارة اتحاد القاهرة ينتخبه مجلس ادارته ٠

ب) عضو ينتخب من بين أعضاء الجمعيات الاساسية بالمحافظات التى لم ينشأ بها اتحاد اقليمى ينتخبه ممثلو هذه الجمعيات ٠

ج) خمسة اعضاء من ذوى الخبرة فى التخصصات التعاونية من غير العاملين فى الجهة الادارية المختصة يصدر بتعيينهم قرار من وزير التموين.

د) عضوان على الاكثر يمثلان القطاعات التى لم تمثل فى مجلس الادارة يختارها الوزير المختص بالقطاع فى أول انعقاد له من بين ممثلى هذه القطاعات فى مجالس ادارة الاتحادات الاقليمية .

مـادة ١٠ :

مدة العضوية فى مجلس الادارة ثلاث سنوات ويجوز تجديد انتخاب الاعضاء الذين تنتهى مدة عضويتهم .

وتزول صفة العضوية عن عضو مجلس الادارة بزوال صفة عضويته فى جمعيته الاصلية .

مـادة ١١ :

يشترط فيمن يرشح نفسه لعضوية مجلس ادارة لاتحاد ما يلى :

١ ــ ان يكون كامل الاهلية المدنية .

٢ ــ ان يجيد القراءة والكتابة .

٣ ــ أن يكون محل عمله او سكنه بمنطقة عمل الاتحاد .

٤ ــ ان يكون مسددا ما عليه من ديون مستحقة الاداء للجمعية .

٥ ــ أن يكون قد مضى على عضويته بالجمعية ستة أشهر على الاقل سابقة على تاريخ فتح باب الترشيح .

٦ ــ الا يكون قد حكم عليه بعقوبة جناية او بالحبس فى جريمة مخلة بالشرف و الامانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره .

٧ ــ الا يكون من العاملين بالاتحاد او احدى الجمعيات التعاونية او الجهة الادارية المختصة أو باحدى الجهات التى تتولى الاشراف او التوجيه أو التمويل بالنسبة للاتحاد او الجمعيات التعاونية .

٨ ـ الا يكون عضوا فى مجلس ادارة جمعية صدر قرار بحلها او اسقطت عنه العضوية ما لم توافق الجهة الادارية المختصة فى القطاع المختص على ترشيحه ٠

مـادة ١٢ :

تسقط العضوية عن عضو مجلس الادارة فى الحالات الاتية :

١ ـ فقد احد شروط العضوية ٠

٢ ـ التخلف عن حضور اربع جلسات متتالية بغير عذر يقبله المجلس بشرط التنبيه عليه قبل الجلسة الرابعة بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول ٠

٣ ـ عدم المحافظة على سجلات الاتحاد وأوراقه واختامه او تعمد اتلافها او اسـاءة استعمالها او اخفـائها او التصرف فيها بغير قرار من المجلس ٠

٤ ـ اساءة استعمال السلطة وعدم مراعاة العدالة فى اداء الخدمات

٥ ـ تعمد الادلاء ببيانات غير صحيحة أو اخفاء الحقائق بقصد عرقلة أغراض الاتحاد أو عرقلة أعمال الاشراف والرقابة باية صورة من الصور أو عدم تنفيذ القوانين والتعليمات الصادرة اليه فى حدود القانون او الحصول على منافع مادية أو ادبية غير مشروعة ٠

٦ ـ عـدم رد العجز فى العهد الشخصية خـلال الاجل الذى يحدده مجلس ادارة الاتحاد أو الامتناع عن تنفيذ قرار مجلس الادارة ـ بتسليم الاموال والموجودات والعهد الخاصة بالاتحاد ٠

٧ ـ القيام بأى عمل من شأنه الاضرار بمصالح الاتحاد او الاخلال بنظام العمل به وعرقلة نشاطه عن عمد او اهمال جسيم ٠

ويشترط لصحة القرار الصادر باسقاط العضوية أن يكون مسببا وأن يسبقه تحقيق دفاع عضو المجلس كتابة فاذا تخلف بدون عذر مقبول عن الحضور لتحقيق فى الموعد المحدد بعد اخطاره مرتين بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول تسقط عضويته بدون حاجة الى تحقيق دفاعه ٠

مادة ١٣ :

يمثل مجلس الادارة الاتحاد قبل الغير وأمام القضاء وينوب عنه فى ذلك رئيسه وينتخب من بين اعضائه كل عام وفى أول انعقاد له بعد الجمعية العمومية السنوية هيئة المكتب من غير الاعضاء المعينين على الوجه الاتى :

أ) رئيس يشرف على أعمال الاتحاد ونائب أو اكثر للرئيس يحل محله بالترتيب الذى يعينه مجلس الادارة ٠

ب) سكرتير يختص بالاشراف على تنفيذ قرارات مجلس الادارة ٠

مادة ١٤ :

يختص مجلس الادارة بادارة شئون الاتحاد ويتولى جميع الاعمال التى تخرج عن اختصاص الجمعية العمومية بمقتضى القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ وتلزم كافة معاملات المجلس الاتحاد قبل الغير طالما تمت فى حدود الاعمال الداخلة فى اختصاصه بمقتضى القانون ونظام الاتحاد ، ويختار المجلس عضوين من بين اعضائه للتوقيع على اذونات سحب المبالغ ملك الاتحاد من المصارف المودعة فيها ٠

ويجب على المجلس وضع الانظمة التى تكفل مراقبة استلام صراف الخزينة للاموال المستحقة للاتحاد والتاكد من توريدها الى البنك أولا بأول أو صرفها طبقا لقرارات المجلس بعد اثباتها فى دفتر الخزينة الذى بعهدته كما يتعين عليه مراجعة المبالغ التى تخصص للمصاريف النثرية ومراجعة مستندات الصرف الخاصة بها ٠ ويعاونه فى ذلك الجهاز التنفيذى وهيئة المكتب ٠

مـادة ١٥ :

يبلغ مجلس الادارة الجهة الادارية المختصة بأسماء أعضائه وأعضاء لجانه والمراكز التى يشغلونها وكل تغيير يطرأ على هذا التشكيل وذلك خلال أسبوع من تاريخ الانتخاب أو التغيير ٠

مـادة ١٦ :

ينعقد مجلس الادارة فى مركز الاتحدا بناء على دعوة من الرئيس مرة كل شهر على الاقل ويكون الانعقاد قانونيا اذا حضره أغلبية الاعضاء ويرأس الجلسة الرئيس أو نائبه أو أكبر الاعضاء الحاضرين سنا ويجوز عقده فى غير مقر الاتحاد عند الاقتضاء على ان يشمل جدول أعمال الجلسة الشهرية على الاخص نظر التقرير الشهرى لنشاط الاتحاد ٠

وتصـدر قرارات المجلس بأغلبية أصوات الاعضـاء الحاضرين واذا تساوت الاصوات رجح الرأى الذى منه الرئيس ٠

ويجب اثبات محاضر الجلسة وقراراتها بدفتر محاضر الجلسات فى نهاية كل جلسة مبينا به أسـماء أعضـاء المجلس الحـاضرين والقرارات الصادرة والاصوات التى حازها كل قرار ويوقع عليها الرئيس والسكرتير ويصدق عليه بالجلسة التالية أما صور المحاضر ومستخرجاتها فيكتفى بتوقيع الرئيس أو السكرتير عليها ، ويجب على الاتحاد ابلاغ صور محاضر جلسات مجلس الادارة الى الجهة الادارية المختصـة خلال سـبعة أيام من تاريخ الانعقاد ٠

مـادة ١٧ :

يضع مجلس الادارة فى نهاية السنة المالية ميزانية الاتحاد وحساب الايرادات والمصروفات للسنة المالية المنتهية وكذلك مشروع ميزانية الاتحاد عن السنة المالية التالية فى حدود أحكام القانون والنظام الداخلى للاتحاد وذلك بعد عمل جرد فعلى لموجودات الاتحـاد وتقدير قيمتها حسـب حالتها

الراهنة وحصر امواله ويجب على المجلس ان يقدم هذه البيانات مشفوعة بالمستندات المثبتة لها الى الجهاز المركزى للمحاسبات لمراجعتها فى مقر الاتحاد خلال شهرين من انتهاء السنة المالية وأن يعرض هذه البيانات مشفوعة بالتقرير السنوى وتقارير الجهاز المركزى للمحاسبات والجهة الادارية المختصة بمقر الاتحاد لمدة ثمانية ايام على الاقل قبل تاريخ انعقاد الجمعية العمومية مع تمكين الاعضاء من الاطلاع عليها حتى يتم التصديق عليها ٠

مـادة ١٨ :

اعضاء مجلس الادارة ومديرو الاتحاد مسئولون بالتضامن فيما بينهم عن أية التزامات أو تعويضات أو خسائر تقع على الاتحاد نتيجة ادارتهم له على خلاف القانون أو القرارات المنفذة لاحكامه أو نظام الاتحاد الداخلى أو خطته السنوية أو قرارات الجمعية العمومية وكذلك عن التصرفات التى تخرج عن اختصاصهم أو التى تعد اخلالا بالقيام بواجبات الرجل الحريص أثناء ادارتهم للاتحاد ٠

مـادة ١٩ :

على مجلس ادارة الاتحاد أن يؤمن على منشآت الاتحاد وأمواله وعلى اصحاب العهد ضد المخاطر ٠

مـادة ٢٠ :

يجوز منح بعض أو كل اعضاء مجلس الادارة مكافآت عن الادارة بقرار من الجمعية العمومية بحد اقصى قدره ٢٠٠ جنيه للعضو ٠

على ان يراعى فى توزيع الحصة المقررة لمكافأة اعضاء مجلس الادارة مدى تنفيذ الخطة السنوية للسنة المالية التى يتم عنها صرف المكافأة ومدى المواظبة على حضور اجتماعات الجمعية العمومية والمجلس كما يراعى فى التوزيع ايضا المدة التى قضاها العضو فى المجلس خلال السنة المالية ٠

ويسقط حق عضو مجلس الادارة فى المكافأة فى الاحوال الاتية :

أ) اذا لم يحضر نصف عدد جلسات مجلس الادارة خلال السنة المالية واو كان تخلفه بعذر مقبول ٠

ب) اذا تخلف بغير عذر مقبول عن اجتماع الجمعية العمومية السنوية أو نصف اجتماعات الجمعية العمومية الطارئة أو الاستثنائية التى تعقد خلال السنة ٠

ج) اذا استقال من عضوية المجلس قبل بداية النصف الثانى من السنة المالية ٠ ويمنح اعضاء المجلس بدل حضور جلسات قدره ثلاثة جنيهات عن كل جلسة ويسترد الاعضاء مصاريف وبدل السفر التى يحددها المجلس مقدما لمباشرة المأمورية التى استدعت المبيت أو الانتقال وذلك كله فى الحدود المقررة بلوائح الحكومة ٠

ملحوظـــات :

١ ــ يجوز منح عضو أو أكثر من أعضاء مجلس الادارة بدل تفرغ بقرار يصدر من الجمعية العمومية ويجوز له الجمع بين هذا البدل والمكافأة المنصوص عليها فى المادة ٢٠ من هذا النظام بقرار من الجمعية العمومية ٠

٢ ــ يسرى على أعضاء اللجان ما يسرى على أعضاء المجلس بالنسبة لمصاريف السفر والمصاريف الفعلية التى يصرفونها فى تصريف شئون الاتحاد ٠

مـادة ٢١ :

يشكل مجلس ادارة الاتحاد فى أول اجتماع له بعد الجمعية العمومية السنوية أعضاء اللجان الفنية اللازمة لحسن سير العمل وبوجه خاص اللجان الاتية :

١ ــ لجنة التعليم والتدريب والثقافة والنشر ٠

٢ ـ لجنة التفتيش والمراجعة والاحصاء ٠

٣ ـ لجنة النشاط الاجتماعى والخدمات ٠

٤ ـ لجنة التخطيط والمؤتمرات

٥ ـ اللجنة الاقتصادية

٦ ـ لجنة الاسكان التعاونى

٧ ـ لجنة التعاون المدرسى

كما يشكل لجنة تنفيذية تختص بتنفيذ قرارات المجلس وما تفوض به من اعمال بشرط أن تعرض على المجلس للتصديق عليها ٠

ولمجلس ادارة الاتحاد تكوين لجان لاغراض اخرى متى وجد مقتضى لذلك ، وتتكون كل لجنة من عدد من الاعضاء يكون احدهم على الاقل عضو بمجلس الادارة ويعين مجلس الادارة باقى الاعضاء من بين اعضائه او اعضاء الجمعية العمومية للاتحاد او الخبراء ولا يجوز لعضو مجلس الادارة أن يشترك فى اكثر من لجنتين فنيتين ٠

ويتولى رئاسة لجنة أحد اعضاء مجلس ادارة الاتحاد ٠

ومدة عضوية هذه اللجان سنة واحدة ويجوز تعيين الاعضاء الذين انتهت مدة عضويتهم كما يشغل المجلس المحلات التى تخلو بهذه اللجان اثناء السنة ٠

وتحدد مكافآت اللجان بقرار من مجلس الادارة كما يجوز لهم أن يتقاضوا بدل حضور جلسات قدره ثلاثة جنيهات عن كل جلسة ٠

لمجلس ادارة الاتحاد تشكيل لجان فنية مؤقته لاداء مهام محددة ذات طبيعة عاجلة يستحق أعضاؤها بدل الانتقال المقرر ويقدر مجلس الادارة مكافاة اعضاء هذه اللجان على أن تعرض قراراتها على مجلس الادارة للتصديق عليها ٠

كما يعين المجلس مديرا للاتحاد يتولى ادارة الجهاز التنفيذى وفقا للهيكل الوظيفى الذى يتم اعتماده وشغل وظائفه من المجلس فى اطار اللوائح المالية والادارية المعتمدة ·

الباب السادس

الجمعية العمومية

مادة ٢٢ :

تتكون الجمعية العمومية للاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى من مندوبين يتم انتخابهم على الوجه الاتى :

١ ـ ينتخب مجلس ادارة كل جمعية تعاونية استهلاكية أساسية أو عامة ممثلا لها من بين اعضائها لحضور الجمعيات العمومية الفرعية بالمحافظات ·

٢ ـ يوجه رئيس الاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى الدعوة لانعقاد الجمعيات العمومية الفرعية بالمحافظات وتبين فى الدعوة جداول الاعمال ومقار الاجتماعات ومواعيدها ويتم انعقادها قبل موعد انعقاد الجمعية العمومية للاتحاد المركزى بأسبوع على الاقل ·

٣ ـ تنعقد الجمعية العمومية الشرعية بالمحافظة برئاسة رئيس الاتحاد التعاونى الاقليمى أو من يحدد فى اعلان الدعوة من بين اعضاء مجلس ادارة الاتحاد المركزى وينتخب الاعضاء من بينهم سكرتيرا للاجتماع وملاحظى التصويت ·

٤ ـ تختص الجمعية العمومية الفرعية بالمحافظة ـ والتى تنعقد فى صورة مؤتمر تعاونى اقليمى ـ بمناقشة الموضوعات الواردة فى جدول اعمالها واصدار توصيات فى شانها · ويستولى ممثلوا كل فرع بنشاط

تعاونى · استهلاكى على ضوء اختيار مندوبين عنهم ، على اساس انتخاب مندوب واحد عن كل ثلاثين جمعية أو كسور هذا العدد ·

٥ ــ لكل من ممثلى الجمعيات التعاونية فى الجمعية العمومية الفرعية صوت واحد ، ويتم انتخاب المندوبين باغلبية أصوات الحاضرين ·

٦ ــ تدون قرارات الجمعية العمومية الفرعية بمحضر جلساتها ، ويبين به اسماء الممثلين الحاضرين وأسماء المرشحين والاصوات التى حازها كل مرشح وأسماء الناجحين بينهم وهم الذين يمثلون المحافظة فى عضوية الجمعية العمومية للاتحاد ويوقع على محضر الجلسة من الرئيس والسكرتير وملاحظى التصويت ·

٧ ــ تتكون الجمعية العمومية للاتحاد التعاونى الاستهلاكى المركزى من مجموع المندوبين المنتخبين على مستوى الجمهورية · ويجب حضور المندوبين بأنفسهم دون انابة ، ويكون لكل منهم صوت واحد ·

٨ ــ مدة عضوية المندوبين بالجمعية العمومية للاتحاد ثلاث سنوات تبدأ من تاريخ انعقاد الجمعية العمومية السنوية للاتحاد ·

مادة ٢٣ :

يوجه مجلس الادارة الدعوة الى الجمعية العمومية السنوية كما يوجه الدعوة الى الجمعية العمومية الطارئة والاستثنائية ·

ويجب ان يصدر هذا الاعلان قبل تاريخ الانعقاد بعشرة ايام على الاقل ويجب ان يبين بالاعلان مكان وزمان الاجتماع وجدول الاعمال ويتم الاعلان بصحيفتين يوميتين ، وتبلغ الدعوة فى نفس اليوم الى وزير التموين وللوزير ان يطلب من مجلس الادارة دعوة الجمعية العمومية السنوية أو الطارئة أو الاستثنائية فاذا لم يوجه المجلس الدعوة الى الانعقاد خلال

خمسة عشر يوما من تاريخ ابلاغه بالطلب بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول كان له ان يوجه الدعوة مباشرة وعلى المجلس فى هذه الحالة أن يوضع جميع البيانات والمستندات المتعلقة بجدول الاعمال الذى تقرر بناء عليه توجيه الدعوة تحت تصرف الوزير ٠

مـادة ٢٤ :

يجب على مجلس الادارة دعوة الجمعية العمومية السنوية للانعقاد خلال الاربعة اشـهر التالية لانتهاء السـنة المالية (الا اذا وافقت الجهة الادارية المختصة على مد هذا الميعاد لظروف استثنائية) للنظر فى المواضيع الاتية :

١ ـ تقرير مكافات أعضاء مجلس الادارة ٠

٢ ـ التصديق على الحسابات الختامية عن السنة المالية المنتهية ومشروع الميزانية للسنة المقبلة ٠

٣ ـ انتخاب مجلس الادارة أو استكماله ٠

٤ ـ اسقاط عضوية عضو مجلس الادارة عند الاقتضاء ٠

٥ ـ مناقشة تقرير مجلس الادارة الجهة الادارية المختصة والجهاز المركزى للمحاسبات ٠

٦ ـ تقرير منح مقابل تفرغ عند الاقتضاء لعضو أو اكثر من أعضاء مجلس الادارة عن السنة المالية التالية ٠

٧ ـ مناقشة واعتماد الخطة السنوية للاتحاد للسنة المالية التالية فى اطار الخطة العامة للدولة ٠

٨ ـ اعتماد اللوائح المالية والادارية ٠

ويتبع فى صحة الاجتماع والتصويت نصوص القانون ٠

ملاحـــوظة :

والجمعية العمومية السنوية النظر فيما يرد فى جدول اعمالها من موضوعات تدخل فى اختصاص الجمعية العمومية الطارئة ·

مــادة ٢٥ :

تدعى الجمعية العمومية الطــارئة للنظر فى موضـــوع أو اكثر يتعلق بتحقيق مصلحة أو دفع ضرر يخرج عن اختصاص مجلس الادارة ولا يحتمل التأجيل وبصفة خاصة الموضوعات الاتية :

١ ـ تعديل اللوائح المالية والادارية ·

٢ ـ تعديل الخطة السنوية ·

٣ ـ اعتماد التصرفات الناقلة والمقيدة للملكية العقارية ·

٤ ـ مناقشة تقرير مجلس الادارة المؤقت وانتخاب مجلس ادارة بدلا منه عند الاقتضاء ·

٥ ـ اسقاط العضوية عن عضو أو اكثر من أعضاء مجلس الادارة أو طرح الثقة بالمجلس ·

٦ ـ استكمال عدد اعضاء المجلس وانتخاب اعضاء جدد بدلا ممن انتهت عضويتهم لاى سبب ·

٧ ـ انتخاب مجلس الادارة لانتهاء مدته أو نتيجة لسحب الثقة منه ·

٨ ـ فصل عضو أو أكثر من أعضاء الاتحاد ·

ولا يعتبر الاجتماع أو القرارات صحيحة الا بحضور وموافقة النصاب المنصوص عليه فى القانون ·

مـادة ٢٦ :

تنعقد الجمعية العمـومية الاسـتثنائية بناء على طلب مجلس الادارة كلما لزم الامر طبقا للمادة ٤٠ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ للنظر فى تعديل للنظام الداخلى ٠

ولا يكون انعقاد الجمعية العمومية الاستثنائية صحيحا الا بحضور ثلثى عدد المندوبين بالحضور الشخصى ٠

وتصدر قرارات الجمعية العمومية الاستثنائية بموافقة ثلثى المندوبين الحاضرين فاذا لم يتوافر النصـاب القانونى لصـحة الاجتماع أو لصـحة القرارات فلا يجوز اعادة عرض الموضوع على الجمعية العمومية الاستثنائية قبل مضى ثلاثة أشهر من الموعد الاول ٠

ولا تنفذ قرارات الجمعية العمومية والاسـتثنائية الا بعد قيدها فى السجل المعد لذلك بوزارة التموين والنشر عنه فى الوقائع المصرية ٠

مـادة ٢٧ :

يرأس جلسات الجمعيات العمومية رئيس مجلس الادارة أو أحد نوابه أو أكبر اعضاء المجلس الحاضرين سنا فى حالة غيابهما ، وتختار الجمعية العمومية ملاحظى تصويت يرشحهما رئيس الجمعية ٠

وتدون محاضر جلسات الجمعية العمومية وقراراتها فى دفتر محاضر الجلسات ويوقع عليها من الرئيس والسكرتير وأحد ملاحظى التصويت على الاقل ويجب ان يذكر فى محضر الجلسة أسماء المندوبين والجمعيات التى يمثلونها والرئيس والسكرتير وملاحظى التصويت والقرارات الصادرة وعدد الاصوات التى حازتها ٠ وتبلغ صور محاضر جلسات الجمعية العمومية الى الوزير المختص خلال أسبوع من تاريخ الاجتماع ٠

« الباب السابع »

مراجعة الحسابات

مـادة ٢٨ :

يراجع حسابات الاتحاد الجهاز المركزى للمحاسبات عن طريق أجهزته ولمجلس الادارة تعيين مراقب حسابات داخلى ٠

مـادة ٢٩ :

يتولى الجهاز المركزى للمحاسبات مراجعة حسابات الاتحاد مرة فى السنة على الاقل ٠

مـادة ٣٠ :

يجب أن تتم المراجعة فى مقر الاتحاد ٠

مـادة ٣١ :

يضع الجهاز المركزى للمحاسـبات تقريرا سـنويا عن حالة الاتحاد يرسل صورة منه الى كل من الاتحاد ووزير التموين ٠

« الباب الثامن »

الدفاتر التى يمسكها الاتحاد

مـادة ٣٢ :

يمسك الاتحاد الدفاتر الاتية :

أ) الدفاتر الحسابية والاحصائية التى تتطلبها طبيعة العمل ٠

ب) دفتر العضوية ويبين فيه أسـماء الجمعيات الاعضـاء ونوعيتها

ج) دفتر محاضر الجلسات وتدون فيه محاضر جلسات مجلس الادارة والجمعيات العمومية ٠

د) دفتر اشتراكات الجمعيات وحركة السداد ·

هـ) الدفاتر التي يقرر مجلس ادارة الاتحـاد التعـاونى الاسـتهلاكى المركزى امساكها ·

ويجب على مجلس ادارة الاتحاد الاشراف على حفظ هذه الدفاتر فى مقر الاتحاد ومتابعة انتظـام القيد فيها أولا بأول وتقديمها الى الجهـات الرقابية المختصة كلما طلب منه ذلك ·

« الباب التاسع »

السنة المالية ـ الحسابات السنوية ـ مشروع الميزانية

مـادة ٣٣ :

تبدأ السنة المالية للاتحاد فى أول يوليو وتنتهى فى آخر يونية من كل عام ·

مـادة ٣٤ :

يضع مجلس الادارة الحسـابات الختامية للاتحاد عن السـنة المالية المنتهية ومشروع الميزانية عن السنة المقبلة ويعرضها على الجمعية العمومية للتصديق عليها ·

مـادة ٣٥ :

اذا تبقى شىء بعد سداد كل النفقات ووفاء جميع الالتزامات كان هذا الباقى رصيدا ماليا للاتحاد يرحل للعام التالى ·

مـادة ٣٦ :

تعتبر الملاحظـات الواردة فى هوامش هذا النظام جزءا لا يتجزأ من احكامه ·

قانون التعاون الإنساني

قانون رقم ١٤ لسنة ١٩٨١

باصدار قانون التعاون الاسكانى

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الاتى نصه ، وقد اصدرناه :

(المادة الاولى)

يعمل باحكام القانون المرافق فى شان التعاون الاسكانى

(المادة الثانية)

لا تسرى على وحدات التعاون الاسكانى أحكام قانون الجمعيات التعاونية الصادر بالقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ ، والقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب وبوضع استثناء وقتى من بعض أحكام قانون الجمعيات التعاونية كما لا تسرى احكام قانون التعاون الاستهلاكى الصادر بالقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ ٠

ويستمر العمل بأحكام اللوائح والقرارات التنظيمية العامة والنظم الداخلية المعمول بها فى شأن الجمعيات التعاونية للبناء والاسكان فى تاريخ العمل بهذا القانون فيما لا يتعارض مع احكامه حتى تصدر اللوائح والقرارات التنظيمية العامة والنظم الداخلية طبقا لاحكام القانون المرافق ٠

(المادة الثالثة)

على الجمعيات التعاونية للبناء والاسكان القائمة وقت العمل بهذا القانون ان تعيد شهر نظامها بما يتفق وأحكام القانون المرافق خلال سنة من تاريخ العمل به ٠

وان لم يتم اعادة الشهر خلال السنة وجب على المحافظ المختص تشكيل مجلس ادارة مؤقت يتولى اعادة الشهر خلال سنة من تاريخ تشكيله والا وجب حلها بقرار من الوزير المختص ·

وتحل الجمعية العمومية الطارئة فى اجراءات اعادة الشهر محل الجمعية العمومية الاستثنائية ، كما تحل الجمعيات الاتحادية كل بحسب اختصاصها الاقليمى محل الجمعية التعاونية العامة فى حقوقها والزاماتها التى كانت تتولاها وقت صدور هذا القانون ·

(المادة الرابعة)

يباشر اخصاصات الاتحاد المنصوص عليه فى القانون المرافق مجلس ادارة مؤقت يصدر بتشكيله خلال شهرين من تاريخ العمل بهذا القانون قرار من الوزير المختص وتكون مدته سنتين تسكمل خلالها اجراءات اعداد وشهر النظام الداخلى للاتحاد وتشكيل مجلس ادارته على ان يكون ثلاثة أرباع عدد اعضاء المجلس المؤقت على الاقل من أعضاء مجالس ادارة الجمعيات التعاونية للاسكان ·

(المادة الخامسة)

تستمر مجالس ادارة الجمعيات التعاونية للبناء والاسكان القائمة وقت العمل بهذا القانون فى مباشرة أعمالها بصفة مؤقتة الى ان يتم تشكيل مجالس ادارتها وفقا لاحكام القانون المرافق ·

(المادة السادسة

فى تطبيق أحكام هذا القانون يقصد :

١ ـ بالوزير المختص : الوزير المختص بالاسكان ·

٢ ـ بالجهة الادارية المختصة : الهيئة العامة لتعاونيات البناء والاسكان ·

٣ ـ بالاتحاد : الاتحاد التعاونى الاسكانى المركزى ٠

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره ٠

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها ٠

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢٥ ربيع الاخر سنة ١٤٠١هـ (٢ مارس سنة ١٩٨١)

قانون التعاون الاسكانى

الباب الاول

احكـام عـامة

مـادة ١ :

التعاون الاسكانى فرع من القطاع التعاونى يعمل على توفير المساكن للاعضاء والخدمات اللازمة للتجمعات السكنية ويتولى صيانتها وادارتها وذلك وفقا للمبادىء التعاونية وخطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة، بهدف رفع مستوى الاعضاء اقتصاديا واجتماعيا ·

مـادة ٢ :

اموال الجمعيات التعاونية للبناء والاسكان العقارية والمنقولة مملوكة لها ملكية تعاونية بصفتها الاعتبارية وغير قابلة للتوزيع ولا يجوز ان تزيد حقوق عضو الجمعية عند انقضاء عضويته او تصفية الجمعية على استرداد قيمة اسهمه فى راس المال ومستحقاتها قبله ·

ولا يجوز لاية جهة التصرف فى اموال الجمعيـات التعاونية للبنـاء والاسكان على خلاف احكام هذا القانون ·

مـادة ٣ :

يجوز بقرار من رئيس الجمهورية تحويل احد المشروعات او الاموال العامة الى الملكية التعاونية بمقابل مقسط بغير فوائد او بدون مقابل وتتولى الجهة الادارية المختصة ـ وذلك بعد اخذ راى الاتحاد ـ توجيه هذا المشروع او المال فى انشاء جمعية تعاونية او اكثر تتولى ادارة المشروع واستغلال المال تعاونيا ·

مــادة ٤ :

تتمتع الملكية التعــاونية بكافة الضــمانات المدنية والجنــائية المقررة للملكية العامة ، ولا يجوز تملك اموال الجمعيات التعاونية او كسب اى حق عينى عليها بالتقادم ويجوز بعد موافقة الجهة الادارية المختصة دفع التعدى الذى يقع على امــوال هذه الجمعيــات بالطريق الادارى ويكون للمبــالغ المستحقة لهذه الجمعيات قبل اعضائها او الغير امتياز على جميع اموال المدين تاتى مرتبته بعد المصروفات القضائية والضرائب والرسوم ومستحقات التامينات الاجتماعية ٠

وللجهة الادارية المختصة تحصيل مستحقات وحدات التعاون الاسكانى لدى الاعضاء بطريق الحجر الادارى ولها فى سبيل ذلك ان تستعين بغير مقابل بالاجهزة الحكومية او المحلية ويشمل ذلك مستحقات الاتحاد لدى الجمعيات الاعضاء ٠

مــادة ٥ :

يحظر على الجمعيات التعاونية للبناء والاسكان التصرف فى العقارات التى تنشئها او تحصل عليها لغير اعضاء الجمعية الا بقرار من الجمعية العمومية بعد اخذ راى الجهة الادارية والاتحاد ٠

مــادة ٦ :

مع عدم المساس بالتصرفات الثابتة التاريخ قبل العمل بهذا القانون ، يحظر على العضو خلال العشر الســنوات التالية لتاريخ التخصــيص ان يتصرف فى العقار التعاونى الذى خصص له او آل اليه لغير الزوج او لذوى القربى حتى الدرجة الثالثة او الجمعية ويصبح من تم التصرف له عضوا فى الجمعية بحكم القانون ٠

وفى حالة التصرف للجمعية خلال العشر السنوات المشار اليها يتم التصرف بالسعر السائد وقت البيع الذى يحدد وفقا لنظامها الداخلى فاذا

لم تقبل الجمعية الشراء بالسعر المشار اليه يعرض الامر على الجهة الادارية المختصة التى لها ان تقرر اما شراء العقار بالسعر المشار اليه واما الاذن للعضو بالتصرف فيه للغير الذى يصبح عضوا فى الجمعية بحكم القانون ·

مـادة ٧ :

بالنسبة للاراضى التى تخصص للاعضاء من تاريخ العمل بهذا القانون اذا لم يقم العضو ببناء وحدة سكنية كاملة خلال خمس سنوات من تاريخ قرار تخصيص الارض كاملة المرافق جاز للجمعية العمومية الغاء تخصيصها له ما لم يقدم مبررات تقبلها الجمعية ·

ويسرى هذا الحكم على العضو الذى يتراخى فى سداد المبالغ التى تقررها الجمعية مقابل تخصيص عقار له أو سداد قيمة المرافق المستحقة خلال الاجل المحدد لسدادها وفقا لاحكام النظام الداخلى ·

مـادة ٨ :

أ) يبقى العقار التعاونى محملا بالتكاليف واشتراطات البناء التى يفرضها النظام الداخلى للجمعية على العقارات التابعة لها مهما توالت عليه التصرفات الناقلة للملكية ·

ب) لا يجوز للعضو من تاريخ العمل بهذا القانون ان يحصل على اكثر من عقار تعاونى واحد تمليكا ما لم يكن مسكنا تعاونيا آخر فى أحد المصايف ويقع باطلا تكرار الانتفاع بالمخالفة لهذه المادة ·

مـادة ٩ :

لا يجوز للعضو ـ فى غير المصايف ـ خلال الخمس السنوات التالية لاستلام الوحدة السكنية المخصصة له ، استغلالها لغير سكناه الا طبقا لاحكام هذا القانون

الباب الثانى

وحدات التعـاون الاسـكانى

مـادة ١٠ :

وحدات التعاون الاسكانى هى :

١) الجمعيات التعاونية للبناء والاسكان ٠

ب) الجمعيات التعاونية المشتركة للبناء والاسكان ٠

ج) الجمعيات التعاونية الاتحادية للبناء والاسكان ٠

د) الاتحاد التعاونى الاسكانى المركزى ٠

مـادة ١١ :

تؤسس الجمعية التعاونية للبناء والاسكان من ثلاثين عضوا على الاقل لتعمل على تحقيق مصالحهم المشتركة بتوفير المساكن التعاونية وصيانتها وتوفير خدمات البيئة السـكنية ولا يجوز ان يقل راسـمال التاسيس عن ثلاثمائة جنيه ٠

وللاتحاد ان يقرر زيادة الحد الادنى لكل من عدد الاعضاء وراسمال التاسيس المشار اليهما فى الفقرة السابقة ، ولا تسرى هذه الزيادة على الجمعيات القائمة وقت تقريرها ٠

مـادة ١٢ :

تتكون الجمعية المشتركة للبناء والاسكان من جمعيتين تعاونيتين او اكثر تجمعهما مصلحة مشتركة ٠

مـادة ١٣ :

تتكون الجمعية الاتحادية بعد موافقة الاتحـاد من خمس جمعيات

تعاونية للبناء والاسكان على الاقل تقع فى دائرة محافظة واحدة وبمجرد شهرها تصبح الوحدات التعاونية المشهرة او التى تشهر بدائرة عملها اعضاء فيها ويجوز للجمعيات القائمة فى محافظة لم تنشأ بها جمعية اتحادية ان تنضم بصفة مؤقتة لاقرب جمعية اتحادية بعد موافقة الاتحاد الى ان تنشأ جمعية اتحادية فى هذه المحافظة ٠

مادة ١٤ :

يتكون الاتحاد من الوحدات التعاونية للبناء والاسكان على مستوى الجمهورية وتصبح جميع هذه الوحدات أعضاء فى الاتحاد بمجرد تأسيسه٠

مادة ١٥ :

تسرى على الجمعيات المشتركة والاتحادية والاتحاد التعاونى المركزى فى غير ما ورد فى شأنها نص خاص فى هذا القانون الاحكام الخاصة بالجمعيات التعاونية للبناء والاسكان ويشمل ذلك الاعفاءات والمزايا المقررة بهذا القانون ٠

الباب الثالث

الجمعية التعاونية للبناء والاسكان

مادة ١٦ :

الجمعية التعاونية للبناء والاسكان منظمة جماهيرية تعمل على توفير المساكن لاعضائها وتوفير الخدمات اللازمة لتكامل البيئة السكنية وتعهد التجمع السكنى بالعناية والصيانة ٠

وتضع الجمعية خطة سنوية لنشاطها عن كل سنة مالية وتحدد وسائل تنفيذها ٠

الفصل الأول

التأسيس والشهر

مـادة ١٧ :

يعتبر الافراد الذين يشـتركون فى تأسـيس جمعية تعاونية للبناء والاسكان ويوقعون على عقد التاسيس مؤسسين لها ويتولون اعداد نظامها ·

مـادة ١٨ :

تتبع فى تأسيس وشهر الجمعية التعاونية للبناء والاسكان الاجراءات الاتية :

١ ـ يعد طالبوا التأسيس النظام الداخلى للجمعية ويوقعون عليه وعلى عقد التأسيس وينتخبون لجنة ثلاثية من بينهم يفوضونها فى مباشرة اجراءات التأسـيس وقبول المكتتبين حتى تاريخ توجيه الدعوة لاجتماع الجمعية العمومية الاول وتصدق على توقيعات المؤسسين من الجهة المختصة بالمحافظة ·

٢ ـ تتولى اللجنة الثـلاثية جمع قيمة اكتتـاب طـالبى التأسـيس وايداعها فى احد البنوك الذى يقع فى دائرته مقر الجمعية خلال سبعة أيام من تاريخ تحصيلها ·

٣ ـ تقدم اللجنة الثلاثية الى الجهة المختصة بالمحافظة عقد تأسيس الجمعية ونظامها الداخلى موقعا عليهما من المؤسـسـين ومصـدقا على توقيعاتهم او محضر اجتماع المؤسسين والايصال الدال على ايداع رأس مال التأسيس ·

٤ ـ للجهة المختصة بالمحافظة أن تطلب الى اللجنة الثلاثية بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول تقديم الاوراق أو استيفاء البيانات اللازمة لاتمام الشهر خلال الميعاد الذى تحدده ·

ويترتب على هذا الطلب وقف سريان المدة المشار اليها فى البند الخامس من هذه المادة حتى تاريخ استكمال الاوراق او البيانات المطلوبة ٠

٥ ـ على الجهة المختصة بالمحافظة ان تبت فى طلب الشهر خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه اليها ، والا اعتبرت الجمعية مسجلة بحكم القانون ويتعين على الجهة المختصة اجراء القيد والنشر ٠

٦ ـ يتم شهر الجمعية بالقيد فى السجل المعد لذلك وعلى المحافظ موافاة كل من الهيئة والاتحاد بنسخة من عقد التأسيس والنظام الداخلى ورقم قيدها بالسجل ونشر ملخص عقد التأسيس والنظام الداخلى للجمعية فى الوقائع المصرية ٠

٧ ـ تكتسب الجمعية التعاونية الشخصية الاعتبارية بمجرد شهرها ويقع باطلا كل نشاط يباشره طالبوا التأسيس باسم الجمعية قبل ذلك ٠

٨ ـ متى أصبح قرار الرفض نهائيا وجب على اللجنة الثلاثية رد قيمة الاكتتاب المحصلة على ذمة التأسيس الى المؤسسين وذلك بعد خصم قيمة مصاريف التأسيس التى تقرها الجهة المختصة بالمحافظة بنسبة ما ساهم به كل عضو ٠

٩ ـ تبلغ الجهة المختصة بالمحافظة قرار رفض طلب الشهر الى رئيس اللجنة الثلاثية بخطاب موصى عليه بعلم الوصول ويجب ان يتضمن القرار بيان اسباب الرفض ٠

ولذوى الشأن حق الطعن فى قرار الرفض وفقا لحكام هذا القانون ٠

١٠ ـ يكون اعضاء اللجنة الثلاثية مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن قيمة المبالغ المحصلة حتى تاريخ شهر الجمعية أو حتى ردها لمستحقيها ، ولا يجوز لاى من طالبى التأسيس الانسحاب قبل اتمام اجراءات شهر الجمعية الجمعية أو رفضه وفوات ميعاد الطعن فى قرار الرفض أو صدور الحكم النهائى فى شأنه ٠

الفصل الثانى

النظام الداخلى

مـادة ١٩ :

يصـدر الوزير المختص ـ بناء على اقتراح الاتحـاد وعرض الهيئة العـامة لتعاونيات البناء والاسكان مشفوعا برأيها القواعد الواجب مراعاتها فى اعداد النظام الداخلى للجمعية التعاونية للبناء والاسكان ·

ويجب ان يشتمل هذا النظام على البيانات الاتية :

١ ـ اسم الجمعية بما يدل على صـفتها التعـاونية ومنطقة عملها ومقرها ·

٢ ـ أغراض الجمعية والانشطة التى تباشرها ·

٣ ـ نظام العمل بها بمراعاة باب العضوية المفتوح وعدم تحديد مدة لعملها وديمقراطية الادارة وتكافؤ الفرص وعدالة التوزيع ·

٤ ـ قيمة الاسهم ورسوم العضوية والاشتراكات ·

٥ ـ شروط العضـوية ونظام قبول الاعضـاء ومدة البت فى طلب العضو وقواعد التعامل مع الاعضاء وواجباتهم والتزاماتهم والجزاءات المترتبة على الاخلال بها وشروط وحالات وآثار الانسحاب أو الفصل من العضوية ·

٦ ـ قواعد التنـازل عن قيمة الاسـهم أو اسـتردادها ، وقواعـد التنازل عن العقار للجمعية وسحب الاراضى الفضاء واعادة تخصيصها ورد المدفوعات عنها وقيمة العائد السنوى عن هذه المدفوعات بعد خصم ما قد يكون مستحقا للجمعية من التزامات ·

٧ ـ تحديد بداية ونهاية السـنة المـالية للجمعية وقواعد اعـداد الحساب الختامى والتصديق عليه ·

٨ ـ الدفاتر المالية والادارية التي تمسكها الجمعية ونظام العمل والقيد بها ٠

٩ ـ قواعد واجراءات توزيع الفائض وتكوين المخصصات المختلفة ٠

١٠ ـ الشروط الخاصة بعضو مجلس الادارة وعدد اعضاء المجلس وقواعد توزيع مقاعد ونظام انتخاب المجلس واختيار اعضاء هيئة المكتب وبيان اختصاصات الرئيس ونائب الرئيس والسكرتير والمشرف المالى وقواعد تشكيل اللجان الدائمة والمؤقتة والتنفيذية وتحديد اختصاصات كل منها ٠ وقواعد شغل عضوية المجلس عند خلوها وذلك لحين انعقاد الجمعية العمومية التالية ٠

١١ ـ قواعد تحديد مكافاة مجلس الادارة والعاملين بالجمعية وبدل حضور الجلسات ومصاريف بدل الانتقال وبدل التفرغ والحد الاقصى لنصيب عضو مجلس الادارة أو العامل الواحد من المكافاة ٠

١٢ ـ مواعيد واجراءات انعقاد مجلس الادارة وتحديد مسئوليته ومسئوليات كل عضو من اعضائه بالنسبة لدفاتر الجمعية واحتامها وسجلاتها ومستنداتها واوراقها أو من لهم حق التوقيع على الشيكات واذونات الصرف الخاصة بها ٠

١٣ ـ قواعد واسباب اسقاط العضوية عن مجلس الادارة أو عن احد أعضائه واجراءات التحقيق والجزاءات الادارية ٠

١٤ ـ قواعد قبول عضوية الورثة واختيار من يمثل العضو فيما لو كان المورث مرتبطا بالتزامات مع الجمعية ٠

١٥ ـ قواعدواجراءات دعوة الجمعية العمومية واجتماعها وطريقة الاعلان عنها وعن جدول اعمالها وبيان من لهم حق التصويت وطريقة ابداء الرأى كتابة عند الاشتراك فى الجمعية العمومية الاستثنائية ، وجواز الانابة فى الحضور واجراءات ومواعيد الاعتذار عن عدم الحضور ٠

وكذلك قواعد واجراءات الاجتماع ومن يتولى رئاسته ومن يتولى اعمال السكرتارية ٠

١٦ ـ قواعد ونظام استثمار اموال وودائع الجمعية وقواعد الاقتراض والاقراض ٠

١٧ ـ القواعد والاجراءات الواجب اتباعها عند التعاقد على شراء العقارات ٠

١٨ ـ الاحوال التى يجوز فيها للعضو طبقا للمادة ٩ استغلال الوحدة المخصصة لسكناه ٠

الباب الرابع

العضوية ومسئولية الاعضاء

مادة ٢٠ :

لكل مصرى تتوفر فيه شروط العضوية فى الجمعية التعاونية للبناء والاسكان طبقا لنظامها الداخلى أن يطلب الانضمام اليها ٠ ولا يجوز تعليق قبول طلب العضوية على الاكتتاب باكثر من سهم واحد ٠ كما لا يجوز قيام الجمعية على أساس دينى أو سياسى ٠

ويجوز لمجلس ادارة الجمعية بعد موافقة الاتحاد اقفال باب العضوية مؤقتا اذا كان حجم نشاط الجمعية لا يسمح بزيادة عدد الاعضاء أو اذا كانت الجمعية وظروفها تقصر عن اداء الخدمة لراغبى الانضمام اليها ٠

وتعد قائمة انتظار بالجمعية يقيد بها تاريخ تقديم طلبات الانضمام يسلم الطالب شهادة بذلك ويتم قبول الاعضاء الجدد بالجمعية وفقا لاسبقية القيد بقائمة الانتظار ٠

مـادة ٢١ :

مع مراعـاة الشروط والاجراءات التي يتضـمنها النظـام الداخلي للجمعية ، تزول عن عضو الجمعية صفة العضوية في الحالات الاتية :

١ ـ الانسحاب من الجمعية او سحب قيمة جميع اسهمه ٠

٢ ـ فقده لشرط من شروط العضوية ٠

٣ ـ التاخر في سداد الديون المستحقة للجمعية مدة سنة من تاريخ الاستحقاق أو توقفه عن الوفاء بالتزاماته قبلها في الحدود المقررة في النظام الداخلي ٠

٤ ـ ارتكاب احدى الجرائم المنصوص عليها في باب العقوبات من هذا القانون ٠

٥ ـ الوفـــاه ٠

٦ ـ الفصل من العضوية طبقا لنظامها الداخلي ٠

وتزول صفة العضوية اعتبارا من تاريخ صدور قرار مجلس الادارة في الحالات الاربع الاولى ووفاة العضو في الحالة الخامسة وصدور قرار من الجمعية العمومية بعد دعوة العضو لسماع دفاعه بخطاب موصى عليه بعلم الوصول أو عدم حضوره في الحالة الاخيرة ٠

الباب الخامس

التمويل

مـادة ٢٢ :

يتكون راس مال الجمعية التعاونية للبناء والاسكان من اسـهم غير محدودة العدد غير قابلة للتجزئة قيمة كل منها عشرة جنيهات مصرية تؤدى قيمتها بالكامل عند الاكتتاب ٠

ولا يجوز الحجز على أسهم رأس المال الا وفاء لستحقات الجمعية على العضو ٠

وينص النظام الداخلى على وجوب اداء العضو اشتراكات دوريا تحدد الجمعية العمومية قيمته ومواعيد ادائه بحيث تغطى حصيلته مصاريف الادارة والصيانة المشتركة ٠ كما يجوز التنازل عن أسـهم رأس المال الا لعضو الجمعية أو لمن يقبل عضوا فيها ٠

مـادة ٢٣ :

للجمعيات التعاونية للبناء والاسكان اولوية على الافراد فى الحصول على القروض من الجهة الادارية المختصة أو غيرها من الجهات التى يصدر بتحديدها قرار من وزيرى المالية والاقتصاد بالاتفاق مع الوزير المختص ٠

ولا يجوز لهذه الجهات اقتضاء عائد استثمار على القروض اللازمة لنشاط هذه الجمعيات تزيد قيمته على عائد الاستثمار الذى تؤديه الجمعيات التعـاونية الزراعية لبنك القرية ، وتدرج الدولة فى ميزانيتها ما يعوض الجهات المشار اليها عن فروق عائد الاستثمار ٠

مـادة ٢٤ :

يكون لمشروعات الاسـكان التعاونى التى تقوم على أسـاس انشـاء عمارات لتمليكها او تأجيرها للاعضاء أولوية على أية مشروعات أخرى فى الحصول على الاراضى والقروض ومواد البناء واية تيسيرات اخرى تقرر للاسكان التعاونى ٠

مـادة ٢٥ :

على وحدات القطاع العام تخصيص القروض اللازمة لتمويل أوجه نشاط الجمعيات التعاونية للبناء والاسكان المكونة من العاملين فيها دون فوائد وذلك من الحصة المخصصة للخدمات من ارباح هذه الوحدات ٠

ويتم اقراض الجمعيات التعاونية المشار اليها من هذا المخصص بقرار من مجلس ادارة الوحدة الاقتصادية وفى الحدود والقواعد التى يضعها ذلك المجلس ٠

مـادة ٢٦ :

يجوز بقرار من مجلس ادارة الجمعية التعاونية للبناء والاسكان قبول الهبات والوصايا ويجوز للواهب او الموصى أن يشترط تخصيص الهبة او الوصية لاداء خدمة معينة من الخدمات الاجتماعية أو الثقافية التى تباشرها الجمعية ٠

ويجب بالنسبة للهبات والوصايا المقدمة من شخص او جهة اجنبية موافقة الجهة الادارية على قبولها ٠

الباب السادس

ادارة الجمعية

الفصل الاول

الجمعية العمـومية

مـادة ٢٧ :

الجمعية العمومية هى السلطة العليا فى الجمعية ولها وحدها حق التصرف فى العقارات والتنازل عن الحقوق واستهلاك الديون المشكوك فيها ولا يجوز لها التفويض فى اى من اختصاصاتها ٠

مـادة ٢٨ :

تتألف الجمعية العمومية من الاعضــاء الذين بلغوا الثـامنة عشرة وانقضى على قبول عضويتهم شهران على الاقل قبل تاريخ انعقادها وتستثنى الجمعية العمومية الاولى من شرط المدة ولكل عضو صوت واحد مهما كان عدد الاسهم المكتتب بها ٠

مـادة ٢٩ :

يجوز فى الجمعيات التعاونية التى تشمل منطقة عملها محافظة او اكثر او يزيد عدد اعضائها على خمسمائة عضو ان تتكون الجمعية العمومية من مندوبين يعين النظام الداخلى عددهم وكيفية اختيارهم وبحيث لا يقل عدد المندوبين عن عشر عدد اعضاء الجمعية العمومية ٠

مـادة ٣٠ :

تدعو اللجنة الثلاثية المنصوص عليها فى المادة (١٨) من هذا القانون الجمعية العمومية الاولى التى تتكون من جميع المؤسسين والمكتتبين حتى تاريخ توجيه الدعوة للاجتمـاع خلال سـتين يوما من تاريخ شـهر النظام الداخلى للجمعية التعاونية والا تولى الاتحاد دعوتها ٠

ويتضمن جدول اعمال الجمعية العمومية الاول ما يأتى :

١ ـ اعتماد مصاريف التأسيس ٠

٢ ـ اعتمـاد خطة العمل السـنوية التى تضـع مشروعها اللجنة الثلاثية ٠

٣ ـ انتخاب مجلس الادارة الاول ٠

وفى حالة تقصـير اعضـاء اللجنة الثلاثية فى اداء واجبـاتهم يكون للاتحاد حق دعوة المؤسسين للنظر فى استبدال غيرهم بهم ٠

مـادة ٣١ :

تدعى الجمعية العمومية السنوية للانعقاد خلال الخمسة الاشهر التالية لانتهاء السنة المالية ـ الا اذا وافق الاتحاد والجهة الادارية المختصة على مد هذا الميعاد لظروف استثنائية ـ وذلك للنظر فى الموضوعات الواردة بجدول اعمالها وعلى الاخص ما يأتى :

١ ـ مناقشـة تقـارير مجلس الادارة والاتحـاد والجهـة الادارية المختصة ٠

٢ ـ مناقشة الميزانية العمومية والحسابات الختامية واقرارها ٠

٣ ـ اعتماد مشروع توزيع الفائض عن السنة المالية المنقضية ان وجد ٠

٤ ـ تقرير مكافأة مجلس الادارة والعاملين بالجمعية ٠

٥ ـ اعتماد تكوين المخصصات والاحتياطيات وتعيين حدود الاقراض للسنة المقبلة ٠

٦ ـ مناقشة واعتماد الخطة السنوية للجمعية للسنة المقبلة ٠

٧ ـ تقرير منح مقابل بدل تفرغ عند الاقتضاء لعضو أو اكثر من مجلس الادارة عن السنة المالية التالية ٠

٨ ـ انتخاب مجلس الادارة أو استكماله ٠

٩ ـ اعتماد اللوائح الخاصة بالتقسيم والبناء واللوائح المالية والادارية فى حدود ما يقرره الاتحاد بالاشتراك مع الجهة الادارية المختصة٠

والجمعية العمومية السنوية النظر فيما يرد فى جدول اعمالها من موضوعات تدخل فى اختصاص الجمعية العمومية الطارئة ٠

مادة ٣٢ :

تدعى الجمعية العمومية الطارئة للنظر فى موضوع اكثر يتعلق بتحقيق مصلحة أو دفع ضرر يخرج عن اختصاص مجلس الادارة ولا يحتمل التأجيل وبصفة خاصة الموضوعات الاتية :

١ ـ تعديل لائحة شروط البناء أو اللائحة المالية أو الادارية ٠

٢ ـ تعديل الخطة السنوية عند الاقتضاء ٠

٣ ـ مناقشة تقرير مجلس الادارة المؤقت وانتخاب مجلس ادارة بدلا منه عند الاقتضاء ٠

٤ ـ اعتماد التصرفات الناقلة والمقيدة للملكية العقارية والتنازل عن حق أو استهلاك دين مشكوك فيه ٠

٥ ـ اسقاط العضوية عن عضو أو اكثر من اعضاء مجلس الادارة او طرح الثقة بالمجلس كله ٠

٦ ـ استكمال عدد اعضاء المجلس بانتخاب اعضاء جدد بدلا ممن انتهت عضويتهم لاى سبب ٠

٧ ـ انتخاب مجلس الادارة لانتهاء مدته أو نتيجة سحب الثقة منه ٠

٨ ـ فصل عضو او اكثر من اعضاء الجمعية ٠

وللجمعية العمومية الطارئة ان تنظر فى اى موضوع يدرج فى جدول اعمالها من اختصاص الجمعية العمومية السنوية ٠

مـادة ٣٣ :

تدعى الجمعية العمومية الاستثنائية للنظر فيما يأتى :

١ ـ تعديل النظام الداخلى ٠

٢ ـ تقسيم الجمعية ٠

٣ ـ حالات الادماج والاندماج ٠

٤ ـ حل الجمعية وتصفيتها ٠

ولا تنفذ قرارات الجمعية العمومية الاستثنائية الا بعد قيدها فى السجل المعد لذلك بالجهة المختصة بالمحافظة ونشرها بالوقائع المصرية او انقضاء ٦٠ يوما من تاريخ ابلاغ هذه الجهة ٠

مـادة ٣٤ :

يدعـو مجلس الادارة الجمعية العمومية السـنوية أو الطـارئة أو

الاستثنائية بحسب الاحوال للانعقاد من تلقاء نفسه أو بناء على طلب خمس اعضاء الجمعية العمومية أو طلب الاتحاد أو الجهة الادارية المختصة ٠

فاذا لم يوجه مجلس الادارة الدعوة الى الانعقاد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تسلمه الطلب بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول كان للاتحاد توجيه الدعوة مباشرة ٠

وعلى مجلس الادارة فى هذه الحالة وضع جميع البيانات والمستندات المتعلقة بجدول الاعمال تحت نظر الاتحاد ٠

مادة ٣٥ :

توجه الدعوة لانعقاد الجمعية العمومية موضحا بها جدول اعمالها وموعد ومكان الاجتماع وذلك فى المواعيد التى يحددها نظامها الداخلى ٠

ولا يجوز للجمعية العمومية النظر فى غير الموضوعات المدرجة بجدول الاعمال ٠ ويعقد الاجتماع بمقر الجمعية ٠

ويجوز ان يعقد فى غير مقرها بناء على طلب الاتحاد أو بموافقته ٠

وتبلغ الدعوة لانعقاد الجمعية العمومية الى الاتحاد والى الجهة الادارية المختصة فى اليوم الذى تبلغ فيه الدعوة للاعضاء ٠

مادة ٣٦ :

لا يكون انعقاد الجمعية العمومية السنوية أو الطارئة صحيحا الا بحضور الاغلبية المطلقة لاعضائها ٠ فاذا لم يتكامل هذا النصاب فى الموعد المحدد جاز انعقاد الجمعية بعد انقضاء ساعة من هذا الميعاد بحضور عشر عدد الاعضاء على الاقل ٠ فاذا لم يتكامل هذا النصاب الاخير وجب على الاتحاد اعادة توجيه الدعوة خلال خمسة عشرة يوما التالية للموعد الاول وفى هذه الحالة يكون انعقاد الجمعية العمومية صحيحا بحضور أى عدد من الاعضاء ٠

وتصــدر قرارات الجمعية العمومية الســنوية والجمعية العمــومية الطارئة بموافقة الاغلبية المطلقة لعدد الاعضــاء الحاضرين فاذا تســاوت الاصوات اعتبر الامر المعروض مرفوضا ٠

مــادة ٣٧ :

لا يكون انعقاد الجمعية العمومية الاستثنائية صحيحا الا باشــتراك ثلثى عدد اعضاء الجمعية العمومية سواء بالحضور الشخصى أو بالانابة او بابداء الرأى كتابة وفقا لاحكام النظام الداخلى وبالنسبة لتعديل النظام الداخلى يصح الانعقاد بالاغلبية المطلقة للاعضاء ٠

وتصدر قرارات الجمعية العمومية الاســتثنائية بموافقة ثلثى عدد الاعضاء المشتركين فاذا لم يتوافر النصاب القانونى لصحة الاجتماع أو لصحة القرارات فلا يجوز اعادة عرض الموضوع على الجمعية العمومية الاستثنائية قبل مضى ثلاثة اشهر من الموعد الاول ٠

مــادة ٣٨ :

يجب على عضــو الجمعية العمومية الســنوية أو الطــارئة حضــور اجتماعاتها بشخصه ٠

ومع ذلك يجوز فى جميع الاحوال وطبقا لاحكام النظام الداخلى الانابة كتابة فى حضور الجمعية العمومية ولا يجوز ان ينوب العضو عن أكثر من عضو واحد ٠

ويجب على العضــو ان يبلغ اعتذاره عن عدم حضــور اجتمــاعات الجمعية العمــومية كتابة الى رئيس الجمعية أو من ينوب عنه قبل موعــد انعقادها ٠

الفصل الثانى

مجلس الادارة

مـادة ٣٩ :

يتولى مجلس ادارة الجمعية ادارة شـئونها ، ويختص بنظر جميع الموضوعات التى لم ينص القانون على اختصـاص الجمعية العمومية بها وينتخب مجلس الادارة من بين اعضاء الجمعية العمومية بالاقتراع السرى لمدة خمس سنوات ولا يجوز ان يقل عدد اعضاء مجلس الادارة عن خمسة اعضاء ٠

ويمثل مجلس الادارة الجمعية لدى الغير وامام القضاء وينوب عنه فى ذلك رئيسه ٠

مـادة ٤٠ :

لا يكون انعقاد مجلس الادارة صحيحا الا بحضور اغلبية اعضائه وتصدر قراراته بموافقة الاغلبية المطلقة لعدد الاعضاء الحاضرين ٠ فاذا تساوت الاصوات رجح الرأى الذى منه رئيس الجلسة ٠

مـادة ٤١ :

يقوم مجلس الادارة فى نهـاية السـنة المـالية بتكليف المحاسـبين القانونيين المقيدين بالسجل العام للمحاسبين والمراجعين باعداد الحسابات الختامية والميزانية العمومية ومشروع توزيع الفائض فى حدود احكام هذا القانون والنظام الداخلى ٠

ويجب على المجلس ان يقدم هذه البيانات خلال ستة اشهر من انتهاء السنة المالية الى الاتحاد لمراجعتها والى الجهة الادارية المختصة لفحصها ومراجعتها وفقا لاحكام هذا القانون ٠

ويجب على المجلس ان يعرض هذه البيانات مشفوعة بالمستندات المثبتة لها مع تقريره السنوى وتقريرى الاتحاد والجهة الادارية المختصة بمقر الجمعية لمدة ثمانية ايام على الاقل قبل تاريخ انعقاد الجمعية العمومية مع تمكن الاعضاء من الاطلاع عليها حتى يتم التصديق عليها ٠

مادة ٤٢ ـ

مع مراعاة الشروط الخاصة التى يتضمنها النظام الداخلى يشترط فيمن يرشح لعضوية مجلس ادارة الجمعية ما يلى :

١ ـ ان يكون كامل الاهلية المدنية ٠

٢ ـ ان يكون محل سكنه او عمله فى منطقة عمل الجمعية ويستثنى من ذلك جمعيات المصايف ٠

٣ ـ ان يجيد القراءة والكتابة ٠

٤ ـ ان يكون مسددا ما عليه من التزامات مستحقة الاداء للجمعية٠

٥ ـ ان يكون قد مضى على عضويته بالجمعية ستة اشهر على الاقل سابقة على تاريخ فتح باب الترشيح ٠

٦ ـ الا يكون قد حكم عليه بعقوبة جناية او بالحبس فى جريمة مخلة بالشرف او بالامانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره ٠

٧ ـ الا يكون من العاملين بالجمعية او الجهة الادارية المختصة او باحدى الجهات التى تتولى الاشراف او التوجيه او التمويل بالنسبة للجمعية ويستثنى من هذا الشرط الجمعيات التى تتكون من العاملين بتلك الجهات ٠

٨ ـ الا يكون ممن يزولون لحسابهم او لحساب غيرهم عملا من الاعمال التى تدخل فى اغراض الجمعية وتتعارض مع مصالحها ٠

٩ ـ الا يكون عضوا فى اكثر من مجلسين لاداره جمعية تعاونية

الاسكان على ذات المستوى ٠ كما لا يجوز ان يضم المجلس اكثر من عضوين تربطهم صلة القرابة حتى الدرجة الثانية وفى حالة تعدد الفائزين فى الانتخاب من الاقارب على خلاف هذا الحكم يختار من حصل على اكثر الاصوات من بينهم ٠

مادة ٤٣ :

يحظر على عضو مجلس ادارة الجمعية ما يأتى :

١ ـ ان ينافس الجمعية بان يتقدم باسمه سواء لحسابه او لحساب غيره أو باسم من يعول بعطاءات تتصل بنشاط الجمعية فى المزايدات او الممارسات التى تعلن عنها الحكومة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام ووحدات الحكم المحلى ٠

٢ ـ ان يتعاقد مع الجمعية سواء لحسابه او لحساب غيره ، او باسم من يعول بعقد بيع أو ايجار أو توريد او استغلال لاحد مواردها او باى عقد آخر يتصل بمعاملاتها فى غير ما يسمح به نظامها الداخلى ٠

مادة ٤٤ :

اعضاء مجلس الادارة ومديرو الجمعية مسئولون بالتضامن فيما بينهم عن أية التزامات أو تعويضات او خسائر تقع على الجمعية نتيجة ادارتهم لها على خلاف القانون او القرارات المنفذة لاحكامه او نظام الجمعية الداخلى او خطتها السنوية أو قرارات الجمعية العمومية وكذلك عن التصرفات التى تخرج عن اختصاصهم او التى تعد اخلالا بالقيام بواجبات الرجل الحريص ٠

مادة ٤٥ :

على رئيس الجمعية ابلاغ الاتحاد والجهة الادارية بكل تغيير يطرأ على عضوية مجلس الادارة وتشكيله على أن يشمل التبليغ بيان باسماء الاشخاص الذين شملهم التغيير ووظائفهم بالمجلس وعناوين اقامتهم ٠

مـــادة ٤٦ :

على مجلس الادارة ابلاغ صــورة محــاضر جلســاته واجتمــاعات الجمعيات العمومية والقرارات التى تصدر فى اى منها الى كل من الاتحاد والجهة الادارية المختصة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ الانعقاد ٠

مـــادة ٤٧ :

على مجلس الادارة ان يؤمن المدى المنــاسب على مخــازن الجمعية ومحلاتها ومنشآتها واموالها وعلى أصحاب العهد ٠

مـــادة ٤٨ :

يعاون مجلس الادارة فى اداء وظيفته ـ عند الاقتضاء ـ جهاز تنفيذى يتولى المجلس التعيين فى وظائفه والاشراف عليه فى مباشرة عمله وذلك فى حدود اللوائح التى تعتمدها الجمعية العمومية فى هذا الشأن ويرأس هذا الجهاز مدير يعينه مجلس الادارة ٠

مـــادة ٤٩ :

يجوز ندب أو اعارة العاملين بالحكومة والهيئات ووحدات القطاع العام واجهزة الحكم المحلى للعمل بالجمعيات التعاونية ٠ وذلك من غير العاملين بالجهة الادارية المختصة أو بأحدى الجهات التى تتولى الاشراف أو التوجيه أو التمويل ٠

ويجوز بعد موافقة الاتحاد ندب أو نقل العاملين من جمعية الى أخرى تمارس ذات النشاط أو بين الجمعيات والاتحاد المذكور ٠

مـــادة ٥٠ :

لا يجوز الجمع بين العمل فى الجهة الادارية المختصة أو اى جهاز رقابى من أجهزة الدولة المشرفة على التعاون الاسكانى أو الاتحاد وبين أى

عمل من أعمال الادارة أو الاستشارة بأجر أو بغير أجر فى الوحدات التعاونية ٠

مادة ٥١ :

تصدر بقرار من الوزير المختص بناء على عرض الجهة الادارية المختصة وأخذ رأى الاتحاد لائحة نموذجية للعاملين بالوحدات التعاونية تتضمن المزايا والضمانات التى تكفل الاستقرار وحسن وسير العمل ٠

الباب السابع

مادة ٥٢ :

بعد استنزال جميع المصروفات والاستهلاكات والمخصصات والاعباء التى تلتزم بها الجمعية قانونا خلال السنة المالية المنتهية يوزع الفائض من الايرادات على الوجه الاتى :

١) ١٥٪ لتكوين الاحتياطى القانونى ٠

ب) ٥٪ لحساب الخدمات العامة التى يؤديها الاتحاد التعاونى المركزى

ج) ١٠٪ لحساب الخدمات التى تؤديها الجمعية فى منطقة عملها ٠

د) ١٥٪ كحد اقصى لمكافآت أعضاء مجلس الادارة ٠

هـ) ٥٪ كحد أقصى لحصة العاملين فى الجمعية ٠

و) ٥٪ للتدريب التعاونى الذى يؤديه الاتحاد طبقا لخطة يتم وضعها بالتنسيق مع الجهة الادارية المختصة ٠

ز) ٥٪ تودع فى حساب خاص بالاتحادلاستثمارها وتخصيصها للوفاء بالتزامات الجمعيات المصفاه قبل العاملين بها ٠

ويخصص الباقى مضافا اليه عائد الودائع وما تبقى بدون توزيع من

النسب المشار اليها لانشاء واستكمال وصيانة الخدمات المشتركة للتجمعات السكانية وتحسين شئون المنطقة ٠

مـادة ٥٣ :

يضاف الى رصيد الاحتياطى القانونى علاوة على النسبة المخصصة للفائض السنوى الموارد الاتية :

أ) الهبات والوصايا التى لم تخصص لغرض معين ٠

ب) المبالغ التى يسقط الحق فى المطالبة بها قانونا ٠

ويسقط الحق فى المطالبة باسترداد قيمة الاسهم وصرف المكافآت بانقضاء ثلاث سنوات من تاريخ استحقاقها ٠

ج) الايرادات المتحققة من بيع الاصول الثابتة بما يزيد على قيمتها الدفترية ٠

مـادة ٥٤ :

يراعى فى توزيع الحصة المقررة لمكافاة اعضاء مجلس الادارة مدى تنفيذ الخطة السنوية للسنة المالية التى يتم عنها التوزيع ومدى المواظبة على حضور اجتماعات الجمعية العمومية والمجلس ، كما يراعى فى التوزيع ايضا المدة التى قضاها العضو فى المجلس خلال السنة المالية ٠

ويسقط حق عضو مجلس الادارة فى المكافاة فى الاحوال الاتية :

١ ـ اذا لم يحضر نصف عدد جلسات مجلس الادارة خلال السنة المالية ولو كان تخلفه بعذر مقبول ٠

٢ ـ اذا تخلف بغير عذر مقبول عن اجتماع الجمعية العمومية السنوية او نصف اجتماعات الجمعية العمومية الطارئة او الاستثنائية التى تعقد خلال السنة ٠

٣ ـ اذا استقال من عضوية المجلس قبل بداية النصف الثانى من السنة المالية ٠

ويراعى فى توزيع مخصص حصة العاملين فى فائض الجمعية مدى مساهمتهم فى زيادة الانتاج وتحسين الاداء طبقا للقواعد التى يضعها مجلس ادارة الجمعية ٠

الباب الثامن

انقضاء الجمعيات وحلها وتصفيتها وادماجها وتقسيمها

الفصل الاول

الانقضاء والحل والتصفية

مادة ٥٥ :

تنقضى الجمعية بقرار مسبب من الوزير المختص بناء على طلب المحافظ وبعد اخذ راى الاتحاد والجهة الادارية المختصة فى الاحوال الاتية :

١ ـ اذا اتمت الاعمال التى انشئت من اجلها ٠

٢ ـ اذا اندمجت الجمعية فى جمعية اخرى أو معها او انقسمت الى اكثر من جمعية ٠

٣ ـ اذا نقص عدد اعضائها عن الحد الادنى اللازم لانشائها ٠

مادة ٥٦ :

مع عدم الاخلال بحق الجمعية العمومية الاستثنائية فى تقرير حل الجمعية يجوز حل الجمعية التعاونية بقرار مسبب من الوزير المختص بناء على طلب المحافظ بعد اخذ راى الاتحاد والجهة الادارية المختصة فى الحالتين الاتيتين :

١ ـ اذا طرات عليها عقبات تحول دون مواصلة عملها بانتظام او الوفاء بالتزامها ٠

٢ ـ اذا هلك راس المال كله او بعضه بحيث يصبح الاستمرار فى العمل متعذرا او مؤديا للخسارة ·

مـادة ٥٧ :

لا يجوز للوزير المختص التفويض فى اختصاصه المبين فى المادتين السابقتين ·

مـادة ٥٨ :

يباشر الاتحاد اجراءات التصفية من تاريخ نشر قرار انقضاء او حل الجمعية فى الوقائع المصرية ، ومع ذلك يجوز ان يتضمن القرار منح الاتحاد سلطة التحفظ على أموال الجمعية وموجوداتها من تاريخ صدور القرار ·

وتعتمد الجهة الادارية المختصة حسابات التصفية ·

مـادة ٥٩ :

لا يوزع على الاعضاء من المال الناتج من التصفية أكثر مما أدوه من قيمة اسهمهم والودائع المستحقة لهم ، ولا يجوز اجراء أى توزيع قبل نشر حسابات التصفية فى صورتها النهائية طبقا لاحكام هذا القانون ·

مـادة ٦٠ :

فى حالة تاخر الانتهاء من أعمال التصفية واستخراج الحسابات الختامية لها بسبب وجود منازعات جدية يقوم المصفى باعداد مركز مالى مؤقت للتصفية ، وعليه ان يؤدى الى الاعضاء قيمة اسهمهم كلها أو بعضها فى ضوء ما يسمح به المركز المالى وذلك بعد احتجاز المبالغ اللازمة لمقابلة التزامات الجمعية قبل الغير ·

مـادة ٦١ :

يتولى الاتحاد الصرف على اعمال التصفية من أمواله الخاصة ، وذلك فى حالة عدم كفاية اموال الجمعيات التى انقضت أو حلت ولا يلتزم قبل دائنيها الا فى حدود ناتج التصفية ·

مـادة ٦٢ :

تنشر حسابات التصفية فى الوقائع المصرية ، ويجوز لكل ذى شأن الطعن فى هذه الحسـابات خلال الستين يوما التالية للنشر أمام المحكمة الابتدائية التى يقع فى دائرتها مقر عمل الجمعية ٠

رسم جميع الطعون ليصدر فيها حكم واحد يكون حجة على جميع الدائنين وينشر ملخص هذا الحكم فى الوقائع المصرية ٠

ويسقط الحق فى مقاضاة اعضاء مجلس ادارة الجمعية بسبب اعمالهم كما يسـقط الحق فى اقامة الدعوى ضد الاتحاد بانقضـاء سـنة من تاريخ نشر حسابات التصفية أو نشر ملخص الحكم النهائى ٠

الفصل الثانى

الادماج والتقسيم

مـادة ٦٣ :

للجمعية العمومية الاسـتثنائية تقرير ادماج الجمعية التعاونية فى جمعية اخرى أو قبول ادمـاج جمعية اخرى فى جمعية جديدة أو تقسـيم الجمعية الى جمعيتين او أكثر ٠

وفى حالة تقسيم الجمعية الى جمعيتين او اكثر يجب ان يتضمن قرار التقسيم ما يأتى :

أ) منطقة عمل الجمعيات الجديدة على ان يتم ذلك فى نطاق عمل الجمعية الاصلى ٠

ب) تحديد المراكز المالية وتوزيع أصول وخصوم الجمعية الاصـلية على الجمعيات الجديدة ٠

مادة ٦٤ :

تضع لجنة مشتركة من الجمعيات المزمع ادماجها او الجمعية المزمع تقسيمها مشروع النظام الداخلى الجديد بما يتفق وأهداف الادماج أو التقسيم ويعتمد بمعرفة الجمعيات العمومية الاستثنائية المختصة فى ذات الجلسة التى يتقرر فيها الادماج أو التقسيم وتكتسب الجمعية أو الجمعيات التى يتقرر بشأنها الادماج او التقسيم على حسب الاحوال الشخصية الاعتبارية بوضعها الجديد بمجرد شهر هذا القرار وملخص النظام الداخلى طبقا لاحكام هذا القانون ٠

الباب التاسع

الحقوق والضمانات والطعن فى قرارات جهات الرقابة والهيئات القائمة على ادارة الجمعية

مادة ٦٥ :

لكل ذى شأن الطعن فى القرارات الادارية الصادرة برفض طلب شهر الجمعية التعاونية أو بوقف تنفيذ قرار مجلس الادارة او الجمعية العمومية او اسقاط العضوية عن عضو مجلس الادارة أو حل المجلس وتعيين مجلس ادارة مؤقت أو انقضاء الجمعية أو حلها أو ادماجها أو تقسيمها امام المحكمة الادارية المختصة ٠ أما فيما يتعلق بالقرارات الصادرة فى شأن الاتحاد فيكون الطعن فيها أمام محكمة القضاء الادارى وفى جميع الاحوال يجوز للمحكمة القضائية بصفة مستعجلة بوقف تنفيذ القرار المطعون فيه متى طلب منها ذلك ٠

الباب العاشر

الاعفاءات والمزايا

مادة ٦٦ :

تعفى وحدات التعاون الاسكانى من :

١ ـ الضرائب على الارباح التجارية والصناعية والمهن غير التجارية وعلى فوائد الودائع بالبنوك وصناديق التوفير ٠

٢ ـ الضرائب والرسوم التى تقررها المجالس المحلية طبقا لقانون نظام الحكم المحلى ٠

٣ ـ الضرائب الجمركية والرسم الاحصائى الجمركى ورسم الاستيراد والرسوم الاضافية وجميع الضرائب والرسوم والعوائد التى تستحق بمناسبة دخول البضاعة بالنسبة لما يستورد لحسابها ويكون لازما لنشاطها من الادوات ومواد البناء الاساسية والالات والمعدات وقطع الغيار ووسائل نقل المواد وذلك طبقا لقوائم يضعها الوزير المختص ، ويخطر بها وزير المالية ٠

وعند التصرف فى احدى هذه السلع تستحق قيمة الضرائب والرسوم على المتصرف مقدرة قيمتها وفقا لحالتها وفئة الضريبة السارية فى تاريخ التصرف

٤ ـ ضريبة الدمغة التى يقع عبء ادائها على الجمعية التعاونية بالنسبة الى ما يتعلق بنشاطها من العقود والمحررات والاوراق والمطبوعات والدفاتر والسجلات والاعلانات والملصقات وغيرها ٠

٥ ـ الرسوم المستحقة على العقود والمحررات المتعلقة بتأسيسها او تعديل نظامها الداخلى وشهرها ورسوم التصديق على التوقيعات بالنسبة للعقود والمحررات المذكورة ورسوم التأشير على الدفاتر وترقيمها وختمها ٠

٦ ـ رسوم الشهر التى يقع عبء ادائها عليها بالنسبة للعقود التى تكون طرفا فيها والمتعلقة بالحقوق العينية العقارية ورسوم التوثيق والتصديق على التوقيعات فيما يختص بهذه العقود ٠

٧ ـ الرسوم النسبية المقررة على التوثيق وشهر جميع المحررات وعقود المقاولة والرهن والحلول والتنازل والشطب وقوائم القيد وتجديداتها التى يقع عبء ادائها على الجمعية وكشوف التحديد والشهادات العقارية والاطلاعات المتعلقة بالقروض التى تقدمها البنوك والشركات والهيئات العامة الى الجمعيات لتمويل المشروعات التى تقوم بها ٠

وتخضع جميع عقود الشراء والبيع والرهن التى تصدر عن الجمعيات التعاونية لبناء المساكن لاعضائها بشأن الاراضى والمبانى لرسم شامل مقداره خمسة جنيهات مهما كانت قيمة العقار - وذلك مقابل جميع ما يتعلق بعمليات التسجيل من شهر وتوثيق وغيرها بالنسبة لكل من الجمعية والعضو ٠

٨ - الرسوم الخاصة بموافقات وتراخيص البناء وتقاسيم الاراضى٠

٩ - الرسوم القضائية المستحقة عن المنازعات الناشئة عن تطبيق احكام هذا القانون ٠

١٠ - اجور النشر فى الوقائع المصرية التى تتم تنفيذا لاحكام هذا القانون ٠

على ان يقتصر الاعفاء بالنسبة للاتحاد على ما نصت عليه البنود ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ ، ٩ ، ١٠ من هذه المادة

مـادة ٦٧ :

تباع اراضى الدولة التى تخصص لوحدات التعاون الاسكانى بتخفيض قدره ٢٥٪ من الثمن المقرر وقت البيع ، ويجوز بموافقة وزير المالية زيادة مقدار التخفيض بما لا يجاوز ٥٠٪ من الثمن المشار اليه ٠

مـادة ٦٨ :

تتمتع الوحدات التعاونية فى مباشرة نشاطها بالمزايا المقررة لشركات القطـاع العام والجمعيات الخاصة ذات الطـابع العام وعلى الاخص فى الحصول على مستلزمات البناء والسلع والاراضى والمبانى اللازمة لتحقيق اغراضها ٠

مـادة ٦٩ :

تمنح الجمعيات التعاونية تخفيضا قدره ٢٥٪ من قيمة اجور النقل بالسكك الحديدية ،ووسـائل النقل المملوكة للقطـاعات العامة والوحدات

الاقتصادية التابعة لها بالنسبة للمعدات والالات ومواد البناء اللازمة لنشاطها ٠

مادة ٧٠ :

لا تتمتع مشروعات الاسكان الفاخر بالمزايا أو الاعفاءات المنصوص عليها فى هذا القانون ٠

الباب الحادى عشر

الجمعيات المشتركة والاتحادية

مادة ٧١ :

يصدر الوزير المختص ـ بناء على ما يعرضه الاتحاد وموافقة الجهة الادارية المختصة قرارا باجراءات تأسيس وشهر الجمعية المشتركة والجمعية الاتحادية والقواعد الواجب مراعاتها فى اعداد نظامها الداخلى ٠

ويحدد النظام الداخلى للجمعيات التعاونية المشتركة والاتحادية كيفية ادارتها وتمثيل الجمعيات الاعضاء فى الجمعيات العمومية ٠

مادة ٧٢ :

يتكون رأس مال كل من الجمعية المشتركة والاتحادية من أسهم غير محدودة العدد قيمة كل منها خمسون جنيها تؤدى بالكامل عند الاكتتاب على أن تساهم كل جمعية منتمية اليها بنسبة مطردة الزيادة مع رأس مالها يحددها النظام الداخلى ٠ وتضع الجهة الادارية المختصة قواعد الاكتتاب فى رأس مال التأسيس ونظام زيادته ٠

مادة ٧٣ :

تتولى الجمعية المشتركة تنفيذ مشروع مشترك لصالح الجمعيات المنتمية اليها وعقد القروض نيابة عنها ، ويجوز أن تفوض بادارتها وصيانتها نيابة عن هذه الجمعيات ٠

مادة ٧٤ :

تقوم الجمعية الاتحادية بأداء الخدمات المختلفة للجمعيات المنتمية اليها ، وتتولى على الاخص ما يأتى :

١ - اجراء الدراسات والاحصاءات اللازمة لحصر احتياجات الجمعيات المنتمية اليها سواء من الاراضى أو مواد البناء .

٢ - العمل على توفير احتياجات الجمعيات من اراضى البناء المملوكة للدولة أو القطاع العام ما امكن ، أو توفيرها من القطاع الخاص باقل سعر ممكن ، وكذلك الحصول على مواد البناء ومستلزماته من مصادرها المباشرة بسعر الجملة .

٣ - اقامة المصانع لانتاج مواد البناء أو تصنيعها باقل تكلفة ممكنة .

٤ - تملك وسائل النقل اللازمة لنقل مواد البناء ولاداء الخدمات .

٥ - امداد الجمعيات المنتمية اليها بالخبرات اللازمة وانشاء مكاتب الرسم والتصميم والتنفيذ .

٦ - تنفيذ مشروع مشترك أو اكثر لصالح الجمعيات المنتمية اليها .

٧ - الاقتراض لتحقيق الاغراض سالفة الذكر وفقا للقواعد التى يحددها النظام الداخلى تضعها الجهة الادارية المختصة .

٨ - استيراد ما يلزم لاداء اغراضها .

وتباشر الجمعية الاتحادية ما يفوضها به الاتحاد من اختصاصات .

مادة ٧٥ :

يوزع جميع ناتج التصفية فى الجمعيات المشتركة والاتحادية على الجمعيات المنتمية اليها طبقا للقواعد التى تضمنها النظام الداخلى للجمعية التى تمت تصفيتها .

الباب الثانى عشر

الاتحاد التعاونى الاسكانى المركزى

مــادة ٧٦ :

يعد الاتحاد نظامه الداخلى ويصدر به قرار من الوزير المختص بناء على عرض الجهة الادارية المختصة مشفوعا برأيها ٠

ويحدد النظام الداخلى كيفية تمثيل الوحدات الاعضاء فى الجمعية العمومية ٠

مــادة ٧٧ :

تتكون موارد الاتحاد على الوجه الاتى :

١ ـ الاشتراكات التى تؤديها اليه الوحدات الاعضاء وذلك طبقا للفئات والقواعد التى يتضمنها النظام الداخلى للاتحاد ٠

٢ ـ مخصص الخدمات العامة فى فائض الوحدات ٠

٣ ـ الاعانات التى تقدمها الحكومة والاشخاص الاعتبارية العامة ٠

٤ ـ مخصص التدريب التعاونى فى فائض الوحدات التعاونية ٠

٥ ـ الهبات والوصايا التى يقبلها مجلس الادارة ٠

٦ ـ فائض تصفية الجمعيات التعاونية للبناء والاسكان ٠

٧ ـ عائد استثمار امواله ودخله من المشروعات التى ينشئها او يسهم فيها بما لا يتعارض مع نشاط الوحدات التعاونية ٠

مــادة ٧٨ :

يئول ما يتبقى من ناتج تصفية الجمعيات للاتحاد ويفتح له حساب خاص ، ويتولى الاتحاد الصرف من هذا الحساب لدعم وحدات التعاون الاسكانى بالتنسيق مع الجهة الادارية المختصة ٠

مـادة ٧٩ :

يتولى الاتحاد وفقا للخطة التى يضعها وتعتمد من الوزير المختص معاونة وحدات التعاون الاسكانى فى أداء رسالتها والاشراف على مباشرتها لها والرقابة الشعبية عليها ، ويتولى على الاخص المسئوليات الاتية :

أولا : اقتراح السياسة العامة للتعاون الاسكانى بالاشتراك مع الجهة الادارية المختصة ٠

ثانيا : اعداد الاحصاءات والبيانات الخاصة بالتعاون الاسكانى بالاشتراك مع الجهة الادارية المختصة ٠

ثالثا : نشر الثقافة التعاونية ودعم التعليم التعاونى ويشمل ذلك :

١ ـ نشر الحركة التعاونية ودعمها واعداد القيادات التعاونية الواعية المؤمنة بالتعاون وتشجيع ورعاية الدراسات العليا فى مجال العمل التعاونى ٠

٢ ـ تبادل الخبرات التعاونية فى المحيط العربى والافريقى والدولى٠

٣ ـ عقد الصلات مع الحركات التعاونية المماثلة فى الخارج ٠

٤ ـ اجراء البحوث والدراسات المتخصصة وجميع البيانات والمعلومات واستخلاص النتائج منها ، واصدار الصحف والنشرات التعاونية اللازمة لنشر كل ما يتصل بالنشاط التعاونى الاسكانى من وثائق وقرارات وبحوث ٠

٥ ـ انشاء وتملك وادارة مراكز التدريب ودعم الاجهزة التى تقوم بذلك بالتنسيق مع الاجهزة المختصة وتنفيذ خطط التدريب والثقافة التعاونية٠

٦ ـ عقد المؤتمر التعاونى لقطاع التعاون الاسكانى وذلك طبقا للقواعد والاجراءات التى ينص عليها النظام الداخلى للاتحاد ومتابعة تنفيذ توصياته والاشتراك فى المؤتمرات التعاونية ٠

رابعا : حماية مصالح الوحدات التابعة له بجميع الوسائل ويشـمل ذلك :

١ ـ تمثيل البنيان التعاونى الاسكانى فى الداخل والخارج والاشتراك فى المنظمات التعاونية الدولية ٠

٢ ـ التنسيق بين النشاط التعاونى الاسكانى وسائل أوجه النشاط التعاونى الاخرى ٠

٣ ـ الاشـتراك مع الجهـة الادارية المختصـة فى اعـداد اللوائح النموذجية المالية والادارية والتنظيمية اللازمة لحسن سير العمل بالوحدات التعاونية واعتمادها من الوزير المختص ٠

٤ ـ توجيه الوحدات التعـاونية وارشـادها الى النظم المحاسـبية والمالية والادارية المناسبة ٠

٥ ـ تقديم المشورة الفنية التعاونية وابداء الرأى القانونى ، وله فى سبيل ذلك حق استطلاع رأى مجلس الدولة ٠

٦ ـ التوفيق بين الوحدات أو بين مجالس الادارة أو اعضاء كل منها فيما قد ينشأ بينها من منازعات ٠

خامسا : مراقبة انتظام وحسن سير العمل بالوحدات التعاونية ويشمل المرابعة الدورية والسنوية لحسابات الوحدات وميزانياتها وتلقى صـور محاضر جلسات مجلس الادارة والجمعيات العمومية وما يصدر عنها من قرارات وفحص أعمال الوحدات ومتابعة نشاطها ٠

سادسا : تولى أعمال تصفية الوحدات التى تنقضى أو تحل ٠

مـادة ٨٠ :

يشكل مجلس ادارة الاتاحد على النحو الاتى : :

أ) خمسـة عشر عضـوا ينتخبون من بين أعضـاء مجالس ادارة

الجمعيات التعاونية للبناء والاسكان يبين النظام الداخلى للاتحاد كيفية انتخابهم ٠

ب) خمسة أعضاء ينتخبون من بين أعضاء مجالس ادارة الجمعيات الاتحادية يبين النظام الداخلى للاتحاد كيفية انتخابهم ٠

ج) خمسة اعضاء يعينهم الوزير المختص من غير العاملين بالجهة الادارية ويشترط ان يكونوا من ذوى الخبرة فى التخصصات التعاونية ٠

ويجب دعوة رئيس الجهة الادارية المختصة أو من ينوب عنه لحضور اجتماعات مجلس ادارة الاتحاد دون ان يكون له صوت معدود فى المداولات٠

مادة ٨١ :

على مجلس ادارة الاتحاد ابلاغ صور محاضر جلساته واجتماعات جمعياته العمومية والقرارات التى تصدر فى أى منها الى الوزير المختص ٠

مادة ٨٢ :

لكل ذى شان الطعن فى القرارات الصادرة من الاتحاد امام محكمة القضاء الادارى بمجلس الدولة ٠

الباب الثالث عشر

رقابة الدولة

مادة ٨٣ :

يتولى الوزير المختص بالنسبة للاتحاد جميع الاختصاصات المقررة للجهة الادارية المختصة فى هذا القانون ٠

مادة ٨٤ :

مع عدم الاخلال بتعيين مراقب للحسابات من بين المقيدين بالجدول ـ

يتولى الجهاز المركزى للمحاسبات بواسطة اجهزته وبغير مقابل مراجعة حسابات الاتحاد والجمعيات الاتحادية والمشتركة ٠

ويتولى الاتحاد أو الجهة الادارية المختصة كل فى حدود اختصاصه التحقيق مع اعضاء مجلس الادارة والعاملين فى الوحدات التعاونية المشار اليها فى هذا القانون ٠

ويجوز بناء على طلب الاتحـاد أو الجهة الادارية أن تتولى النيـابة الادارية التحقيق ٠

ولا يكون التحقيق مع اعضاء مجلس ادارة الاتحاد الا بمعرفة النيابة الادارية ٠

مـادة ٨٥ :

تتولى الجهة الادارية المختصة متابعة خطط الجمعيات التعاونية من خلال التقارير التى يقدمها اليها الاتحاد ولها فى سبيل ذلك الاتصال مباشرة بالجمعيات التعاونية ٠

مـادة ٨٦ :

للجهة الادارية المختصـة حق التفتيش والتوجيه ومراجعة القرارات الصادرة من وحدات التعاون الاسكانى ، ولهذه الجهة بقرار مسبب أن توقف ما يكون منها مخالفا لاحكام هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذا له ، وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطارها ٠ وعلى الجهة الادارية اخطار الوحدة والاتحاد بما تصدره من قرارات فى هذا الشأن واسبابها خلال المدة المشار اليها والا كانت قرارات الوحدة نافذة ٠

ويترتب على قرارات الجهة الادارية المختصة بالايقاف خلال المدة المشار اليها وقف كافة الاثار المترتبة على القرارات الموقوفة ٠

مـادة ٨٧ :

للجهة الادارية المختصة بعد موافقة الاتحاد اسقاط العضوية عن عضو مجلس الادارة فى وحدات التعاون الاسكانى فى الحالات الاتية :

ا) فقد أحد شروط العضوية ٠

ب) التخلف عن حضور اربع جلسات متتالية بغير عذر يقبله المجلس بشرط التنبيه عليه قبل الجلسة الرابعة بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول ٠

ج) عدم المحافظة على سجلات الوحدة واراقها واختامها او تعمد اتلافها أو اساءة استعمالها أو اخفائها أو التصرف فيها بغير قرار من المجلس ٠

د) مخالفة القواعد التى يضعها مجلس الادارة ٠

هـ) تعمد الادلاء ببيانات غير صحيحة أو اخفاء الحقائق بقصد عرقلة اغراض الوحدة أو عرقلة الاشراف والرقابة باية صورة من الصور أو عدم تنفيذ القوانين والتعليمات الصادرة اليه فى حدود القانون أو الحصول على منافع غير مشروعة ٠

و) عدم رد العجز فى العهد الشخصية خلال الاجل الذى يحدده مجلس ادارة الوحدة أو الامتناع عن تنفيذ قرار مجلس الادارة بتسليم الاموال والموجودات والعهد الخاصة بالوحدة ٠

ز) القيام باى عمل من شانه الاضرار بمصالح الوحدة أو الاخلال بنظام العمل بها أو عرقلة نشاطها عن عمد أو اهمال جسيم ٠

ويشترط لصحة القرار الصادر باسقاط العضوية أن يكون مسببا وأن يسبقه تحقيق دفاع عضو المجلس كتابة ، فاذا تخلف دون عذر مقبول عن الحضور للتحقيق فى الموعد المحدد بعد اخطاره به مرتين بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول تسقط عضويته دون حاجة الى تحقيق دفاعه ٠

مـادة ٨٨ :

للجهة المختصة اثناء التحقيق مع عضو مجلس الادارة ان توقفه عن مباشرة عمله بالمجلس بعد موافقة الاتحاد التعاونى الاسكانى المركزى مدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر الى ان يبت فى أمر اسقاط العضوية عنه ٠ فاذا انقضت هذه المدة دون ان يبت فى هذا الامر عاد عضو مجلس الادارة الى مباشرة عمله ٠

ويجب على عضو المجلس الذى تسقط عنه العضوية أو يوقف عن العمل ان يبادر الى تسليم ما بعهدته من أموال الوحدة التعاونية ودفاترها وسجلاتها واختامها الى مجلس ادارة الوحدة ٠

مـادة ٨٩ :

للوزير المختص بناء على ما يعرضه الاتحاد وبعد اخذ رأى الجهة الادارية المختصة ان يصدر قرارا مسببا لحل مجلس ادارة الجمعية اذا تكرر منه ارتكاب المخالفات الموجبة لايقاف قراراته وفقا لاحكام هذا القانون ، أو اذا لم يجتمع لمدة ستة اشهر متتالية ، أو اذا تراخى فى تقديم الميزانيات العمومية أو الحسابات الختامية لمدة تزيد على ستة أشهر من تاريخ انتهاء السنة المالية ٠

ويجب ان يسبق قرار الحل تحقيق كتابى يسمح فيه دفاع اعضاء المجلس وفقا لاحكام هذا القانون ٠

ويكون حل مجلس ادارة الاتحاد بقرار مسبب من الوزير المختص وبعد تحقيق يجرى وفقا لهذا القانون ٠

مـادة ٩٠ :

يجب ان يتضمن قرار مجلس ادارة مؤقت من خمسة من اعضاء الجمعية العمومية يرشحهم الاتحاد ممن تتوافر فيهم شروط الترشيح لعضوية مجلس الادارة ٠

وفى حـالة حل مجلس ادارة الاتحـاد يعين الوزير المختص مجلس المؤقت ٠

وفى جميع الاحوال يكون لاعضـاء المجـالس المؤقتة ما للاعضـاء المنتخبين من حقوق وواجبات وفقا لاحكام هذا القانون ٠ وتكون مدة المجلس المؤقت محدودة بسنة غير قابلة للتجديد ٠

وينشر قرار حـل مجلس الادارة وتعيين المجلس المؤقت فى الوقـائع المصرية ويعمل به من تاريخ صدوره ٠

مـادة ٩١ :

يختص المجلس المؤقت علاوة على الاختصـاصـات المخولة للمجلس المنتخب بمقتضى هذا القانون ببحث الاوضاع القائمة فى الوحدة التعاونية والاسباب التى ادت الى عدم انتظام العمل بها وتقييم تصرفات القائمين على ادارتها واعداد تقرير عن حالة الوحدة واتخاذ ما يراه بشانها من اجراءات كما يتولى ـ بوجه خاص ـ تصحيح الاوضاع فى الوحدة واعادة تنشيطها ٠

وعلى المجلس المؤقت قبل نهاية المدة المحددة له بشهر على الاقل ان يدعو الجمعية العمومية لانتخاب مجلس ادارة جديد من بين اعضائها ، فاذا انتهت مدة المجلس المؤقت تكون دعوة الجمعية العمومية فى هذه الحالة بقرار من الاتحاد وذلك مع مراعاة احكام المادة الرابعة من قانون الاصدار ٠

مـادة ٩٢ :

مع عدم الاخلال بجواز اسـتعانة الوحدة بمراقب حسـابات لاعداد حساباتها وموازناتها يتولى الاتحاد فى نهاية السنة المالية مراجعة حسابات الوحدات التعاونية لبناء المساكن بمقر الجمعية ، كما يقوم بفحص ومراجعة حساباتها الختامية وميزانياتها ومطابقتها على الدفاتر والمستندات والتوقيع عليها بعد التأكد من صحتها ٠

وتقوم بهذه المراجعة الاجهزة الفنية التى يعينها الاتحاد لهذا الغرض أو من يختاره من المحاسبين النقابيين فى حالة عدم كفاية اجهزته ٠

ويجب على الاتحاد الانتهاء من عملية المراجعة خلال ستين يوما على الاقل من تاريخ ورود الحسابات الختامية والميزانية ومشروع توزيع الفائض من الايرادات من الوحدة ، وعليه ان يرسل نسخة منها بعد التاشير عليها بما يفيد اتمام عملية المراجعة الى كل من الوحدة والجهة الادارية المختصة ٠

وعلى الجهة الادارية المختصة اعداد تقريرها بنتيجة الفحص وارساله للجمعية خلال ثلاثين يوما من تاريخ ورود الحسابات الختامية وتقرير المراجعة اليها من الاتحاد

ويجب على مجلس ادارة الوحدة تنفيذ الملاحظات التى يتضمنها تقرير المراجعة واعادة تصوير الحسابات الختامية والميزانية ومشروع توزيع الفائض واخذ موافقة الاتحاد والجهة الادارية المختصة قبل عرضها على الجمعية العمومية ٠

مادة ٩٣ :

تخصص الدولة سنويا بموازنة الجهة الادارية المختصة المبالغ اللازمة لاعانة وحدات التعاون الاسكانى وبوجه خاص :

١ ـ الاعتمادات اللازمة للعاملين بالاجهزة الخاصة بمراجعة حسابات الوحدات ٠

٢ ـ الاعتمادات اللازمة لمواجهة التكاليف والاعباء التى تترتب على القيام بما تكلفها به الدولة من مهام اخرى٠

الباب الرابع عشر

فى العقوبات

مـادة ٩٤ :

فى تطبيق احكام قانون العقوبات :

١) يعتبر مؤسسو واعضاء مجالس ادارة وحدات التعاون الاسكانى المنصوص عليها فى هذا القانون ومندوبو التصفية ومراجعوا الحسابات والمديرون والعاملون بهذه الوحدات فى حكم الموظفين العموميين ٠

ج) تعتبر أوراق ومستندات وسجلات ودفاتر واختام وحدات التعاون الاسكانى فى حكم الاوراق والمستندات والدفاتر والاختام الرسمية ٠

مـادة ٩٥ :

مع عدم الاخلال باية عقوبة اشد ينص عليها قانون اخر يعاقب بالحبس وغرامة لا تزيد على ١٠٠٠ جنيه او باحدى هاتين العقوبتين :

١ ـ اعضاء مجالس ادارة الوحدات التعاونية والمؤسسون والعاملون بالوحدات التعاونية والمفتشون فى الجهات التى يكون لها بمقتضى هذا القانون حق الاشراف والتوجيه والمراجعة على هذه الجمعية ، ومراجعو الحسابات ومندوبو التصفية اذا تعمدوا فى اعمالهم او فى حساباتهم او تقاريرهم المبلغة الى الجهات المختصة او الى الجمعية العمومية الادلاء بوقائع او ارقام كاذبة عن حالة الجمعية او تعمدوا اخفاء كل أو بعض الوقائع أو المستندات المتعلقة بذلك ٠

٢ ـ أعضاء مجالس ادارة الوحدات التعاونية والمؤسسون والعاملون بها ومراجعو الحسابات ومندوبو التصفية اذا لم يقوموا بتنفيذ الالتزامات التى يفرضها عليهم هذا القانون او القرارات المنفذة له او النظام الداخلى للجمعية او يتعمدوا عرقلة أعمال جهات التفتيش التى خولها هذا القانون حق الرقابة والاشراف والتفتيش ومراجعة الحسابات ٠

٣ ـ اعضاء مجالس ادارة الوحدات التعاونية والمؤسسون والعاملون بها مراجعو الحسابات ومندوبو التصفية اذا احتفظوا باموال الوحدة المخالفة لما ينص عليه نظامها الداخلى او قرارات الجمعية العمومية والقرارات التنظيمية رغم مطالبتهم بردها "

٤ ـ المؤسسون لجمعية تعاونية اذا زاولوا نشاطا باسم الجمعية قبل النشر عنها فى الوقائع المصرية ٠

٥ ـ اعضاء مجالس الادارة والمديرون بوحدات التعاون الاسكانى اذا اتوا فعلا من الافعال الاتية :

أ) تعمد توزيع اى بند من بنود التوزيع على خلاف الحسابات الختامية المصدق عليها من الجمعية العمومية او طبقا لحساب ختامى وضع بطريق التدليس ٠

ب) اجراء اية توزيعات او تصرف فى اموال الوحدة او فائضها بالمخالفة لاحكام هذا القانون او النظام الداخلى للوحدة او لوائحها المالية والادارية ٠

ج) اصدار اسهم بقيمة تقل عن قيمتها الاسمية او تزيد عليها او تغيير الحقائق والبيانات المتعلقة بالعضوية او المساهمة ٠

د) اقراض مال او اجراء عمليات ايداع او خصم بالمخالفة لاحكام هذا القانون او النظام الداخلى للوحدة ٠

هـ) استغلال السلطة بالمجلس او الوظيفة بالوحدة لتحقيق منافع لهم او لبعض الاعضاء دون الاخرين بالمخالفة لاحكام هذا القانون او النظام الداخلى او استغلالهم اسم الوحدة او اموالها لحسابهم وكذا عدم مراعاة العدالة عمدا فى توزيع خدمات الوحدة على اعضائها او عدم اداء مستحقات الاتحاد ٠

٦ ـ اعضاء مجالس الادارة الذين يفرضون الغير او يوكلونهم بالمخالفة لحكم هذا القانون فى مزاولة اختصاصات المجلس او الوحدة او التعامل باسمها ٠

٧ ـ اعضاء مجالس الادارة الذين انتهت او سقطت عضويتهم واعضاء مجلس الادارة المؤقت الذين انتهى الاجل المحدد لهم والمديرون والعاملون ومندوبو التصفية اذا امتنعوا عن تسليم اموال الوحدة وموجوداتها وسجلاتها ودفاترها ومستنداتها واوراقها واختامها الى من يحل محلهم خلال المدة التى تحدد لذلك بعد الاخطار بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول ٠

٨ ـ كل من اشترك فى مواصلة نشاط وحدة منحلة او تصرف فى اموالها على خلاف حكم لهذا القانون ٠

٩ ـ كل شخص اطلق اسم التعاون بالمخالفة لحكم هذا القانون فى مكاتباته مع الغير او اى اعلان آخر ينشر على الجمهور عن الاعمال التى يديرها او المشروعات التى يشغلها باسم التعاون او اية تسمية تشعر الجمهور بأن هذا العمل او المشروع تعاونى او استعمل فى تسمية عمله ومشروعه تسمية يفهم ان ذلك العمل او المشروع جمعية تعاونية او فرع منها او توكيل لها ٠

وفى هذه الحالة يحكم فضلا عن العقوبة المقررة بازالة الاسم ونشر الحكم على نفقة المحكوم عليه فى احدى الصحف اليومية ٠

١٠ ـ كل من تعمد نشر تقارير او معلومات غير صحيحة عن الحالة المالية او الادارية عن نشاط وحدة تعاونية ايا كان شكل هذه التقارير ومكان نشرها وتتعدد العقوبة بتعدد النشر ٠

١١ ـ كل من حصل على ميزة لا يستحقها وفقا لاحكام هذا القانون او النظام الداخلى او على قرض او شىء من مستلزمات البناء ولم يستعملها

كلها او بعضها فى الغرض المخصص له ما لم يكن ذلك لعذر قهرى يقره مجلس ادارة الوحدة التعاونية والاتحاد ٠

مـادة ٩٦ :

يكون لمندوبى الحجز والتحصيل والعاملين بالجهة الادارية المختصة الذين يقومون باعمال الرقابة أو التفتيش او التحقيق ويصدر بتحديدهم قرار من رئيس الجهة الادارية المختصة صفة الضبط القضائى فى ممارستهم لاعمالهم ٠

النظام الداخلى

للاتحاد التعاونى الاسـكانى المركزى

(الباب الاول)

اسم الاتحاد ـ مقره ـ منطقته ـ مدته

مـادة ١ :

يسمى الاتحاد « الاتحاد التعاونى الاسكانى المركزى » ٠

مـادة ٢ :

مقر الاتحاد القاهرة الكبرى ومنطقة عمله « جمهورية مصر العربية »٠

مـادة ٣ :

مدة الاتحاد غير محددة تبدأ من تاريخ النشر المنصوص عنه فى المادة ١٨ من قانون التعاون الاسكانى الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٨١ ٠

(الباب الثانى)

اغراض الاتحـاد

مـادة ٤ :

يتولى الاتحـاد وفقا للخطة التى يتبعها وتعتمد من الوزير المختص معاونة وحدات التعاون الاسكانى فى أداء رسالتها والاشراف على مباشرتها لها والرقابة الشعبية عليها وفقا للمادة رقم ١ من القانون ، ويتولى على الاخص المسئوليات الاتية :

★ تم مناقشة هذه اللائحة فى جلسة مجلس الاتحاد الاسكانى المركزى المعقد يوم الاربعـاء الموافق ٢١ اكتوبر ١٩٨١ ، واشـترك البـاحث فى مناقشتها باعتباره عضوا فى مجلس ادارة هذا الاتحاد ٠

أولا : اقتراح السياسة العامة للتعاون الاسكانى ·

ثانيا : اعداد الاحصاءات والبيانات الخاصة بالتعاون الاسكانى ·

ثالثا : نشر الثقافة التعاونية ودعم التعليم التعاونى ويشمل ذلك :

١ ـ نشر الفكر التعاونى وتأسيس التعاونيات على أسس علمية واعداد القيادات التعاونية الواعية المؤمنة بالتعاون وتشجيع ورعاية الدراسات العليا فى مجال العمل التعاونى ·

٢ ـ تبادل الخبرات التعاونية فى المحيط العربى والافريقى والدولى·

٣ ـ عقد الصلات مع الحركات التعاونية المماثلة فى الخارج ·

٤ ـ اجراء البحوث والدراسات المتخصصة وجمع البيانات والمعلومات واستخلاص النتائج منها ، واصدار الصحف والنشرات التعاونية اللازمة لنشر كل ما يتصل بالنشاط التعاونى الاسكانى من وثائق وقرارات وبحوث ·

٥ ـ انشاء وتملك وادارة مراكز التدريب ودعم الاجهزة التى تقوم بذلك بالتنسيق مع الاجهزة المختصة وتنفيذ خطط التدريب والثقافة التعاونية·

٦ ـ عقد المؤتمر التعاونى لقطاع التعاون الاسكانى وذلك طبقا للقواعد والاجراءات التى ينص عليها النظام الداخلى للاتحاد ومتابعة تنفيذ توصياته والاشتراك فى المؤتمرات التعاونية ·

رابعا : حماية مصالح الوحدات التابعة له بجميع الوسائل ويشمل ذلك ·

١ ـ تمثيل البنيان التعاونى الاسكانى فى الداخل والخارج والاشتراك فى المنظمات التعاونية الدولية ·

٢ ـ التنسيق بين النشاط التعاونى الاسكانى وسائر أوجه النشاط التعاونى الاخرى ·

٣ ـ الاشـتراك مـع الجهة الادارية المختصـة فى اعـداد اللوائح النموذجية المالية والادارية والتنظيمية اللازمة لحسن سير العمل بالوحدات التعاونية واعتمادها من الوزير المختص ٠

٤ ـ توجيه الوحدات التعاونية وارشـادها الى النظم المحاسـبية والمالية والادارية المناسبة ٠

٥ ـ تقديم المشورة الفنية التعاونية وابداء الراى القانونى ، وله فى سبيل ذلك حق استطلاع راى مجلس الدولة ٠

٦ ـ التوفيق بين الوحدات او بين مجالس الادارة او اعضاء كل منها فيما ينشأ بينها من منازعات ٠

خامسا : مراقبة انتظام وحسن سير العمل بالوحدات التعاونية ويشمل المراجعة الدورية والسنوية لحسـابات الوحدات وميزانياتها وتلقى صـور محاضر جلسات مجلس الادارة والجمعيات العمومية وما يصدر عنها من قرارات وفحص اعمال الوحدات ومتابعة نشاطها ٠

سادسا : تولى اعمال الوحدات التى تنقضى او تحل ٠

(الباب الثالث)

التمـــويل

مـادة ٥ :

تتكون موارد الاتحاد على الوجه الآتى :

١ ـ الاشتراكات التى تؤديها اليه الوحدات الاعضاء ، وذلك طبقا للفئات والقواعد الاتية :

أ) اشتراكات الجمعيات التعاونية للبناء والاسكان بواقع ١٪ من اجمالى الاعمال سنويا وبحد ادنى ٥٠ جنيها سنويا ٠

ب) اشتراكات الجمعيات التعاونية المشتركة للبناء والاسكان بواقع ٠١٪ من اجمالى الاعمال سنويا وبحد ادنى ١٠٠ جنيه سنويا ٠

ج) اشتراكات الجمعيات التعاونية الاتحادية للبناء والاسكان بواقع ٠١٪ من اجمالى الاعمال سنويا وبحد ادنى ٢٠٠ جنيه سنويا ٠

٢ ـ مخصص الخدمات العامة فى فائض الوحدات ٠

٣ ـ الاعانات التى تقدمها الحكومة والاشخاص الاعتبارية العامة ٠

٤ ـ مخصص التدريب التعاونى فى فائض الوحدات التعاونية ٠

٥ ـ الهبات والوصايا التى يقبلها مجلس الادارة ٠

٦ ـ فائض تصفية الجمعيات التعاونية للبناء والاسكان ٠

٧ ـ عائد استثمار أمواله ودخله من المشروعات التى ينشئها أو يسهم فيها بما لا يتعارض مع نشاط الوحدات التعاونية ٠

مادة ٦ :

يئول ما تبقى من نتائج تصفية الجمعيات للاتحاد ويفتح له حساب خاص ويتولى الاتحاد الصرف من هذا الحساب لدعم وحدات التعاون الاسكانى بالتنسيق مع الجهة الادارية المختصة ٠

(الباب الرابع)

العضوية ـ ومسئولية الاعضاء ـ زوال صفة العضوية

مادة ٧ :

تكون العضوية فى الاتحاد شاملة لجميع الجمعيات التعاونية للبناء والاسكان والجمعيات المشتركة والاتحادية للبناء والاسكان القائمة والتى تنشأ مستقبلا ٠

مـادة ٨ :

تزول صفة عضوية الجمعية فى الاتحاد فى الحالات الاتية :

١) اذا حلت الجمعية ٠

ب) اذا اندمجت الجمعية فى جمعية اخرى ٠

ويثبت زوال صفة العضوية بقرار من مجلس ادارة الاتحاد ٠

البـــاب الخامس
ادارة الاتحـــــاد

مـادة ٩ :

يشكل مجلس ادارة الاتحاد على النحو الآتى :

١) خمسة عشر عضوا تنتخبهم الجمعية العمومية للاتحاد بالاقتراع السرى من بين اعضاء مجالس ادارة الجمعيات التعاونية للبناء والاسكان اعضاء الجمعية العمومية ٠

ب) خمســة اعضــاء تنتخبهم الجمعية العمومية للاتحــاد بالاقتراع السرى من بين اعضاء مجالس ادارة الجمعيات الاتحادية اعضاء الجمعية العمومية ٠

ج) خمسة اعضاء يعينهم الوزير المختص من غير العاملين بالجهة الادارية ويشترط ان يكونوا من ذوى الخبرة فى التخصصات التعاونية ٠

مـادة ١٠ :

يدعى رئيس مجلس ادارة الهيئة العامة لتعاونيات البناء والاسكان ـ او من ينوب عنه ـ لحضور اجتماعات مجلس ادارة الاتحاد دون ان يكون له صوت معدود فى المداولات ٠

مـادة ١١ :

مدة العضوية فى مجلس ادارة الاتحاد خمس سنوات ويجوز تجديد انتخاب الاعضاء الذين تنتهى مدة عضويتهم ٠

وتزول صفة العضوية عن عضو مجلس الادارة بزوال صفة عضويته فى جمعيته الاصلية ٠

مـادة ١٢ :

يشترط فيمن يرشح نفسه لعضوية مجلس ادارة الاتحاد ما يلى :

١ ــ أن يكون عضوا بالجمعية العمومية للاتحاد ٠

٢ ــ الا يكون من العاملين بالاتحاد أو الجمعيات التعاونية أو الجهة الادارية المعنية أو باحدى الجهات التى تتولى الاشراف أو التوجيه أو التمويل بالنسبة للاتحاد أو بالنسبة لاى من وحدات التعاون الاسكانى ٠

مـادة ١٣ :

تسقط العضوية عن عضو مجلس الادارة بقرار من الوزير المختص فى الحالات الآتية :

١ ــ فقد أحد شروط العضوية ، ومع ذلك لا تسقط العضوية عمن يفقد عضويته بمجلس ادارة جمعيته اذا ظل عضوا فى هذه الجمعية ٠

٢ ــ التخلف عن حضور اربع جلسات متتالية بغير عذر يقبله المجلس بشرط التنبيه عليه قبل الجلسة الرابعة بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول ٠

٣ ــ عدم المحافظة على سجلات الاتحاد أو أوراقه أو أختامه أو تعمد اتلافها أو اساءة استعمالها أو اخفائها أو التصرف فيها بغير قرار من المجلس

٤ ــ اساءة استعمال السلطة وعدم مراعاة العدالة فى اداء الخدمات

٥ ــ تعمد الادلاء ببيانات غير صحيحة أو اخفاء الحقائق بقصد عرقلة أغراض الاتحاد أو عرقلة أعمال الاشراف والرقابة بأية صورة من الصور أو عدم تنفيذ القوانين والتعليمات الصادرة اليه فى حدود القانون أو الحصول على منافع مادية أو ادبية غير مشروعة ٠

٦ ــ عدم رد العجز فى العهد الشخصية خلال الاجل الذى يحدده

مجلس ادارة الاتحـاد او الامتنـاع عن تنفيذ قرار مجلس الادارة بتسليم الاموال والموجودات والعهد الخاصة بالاتحاد ٠

٧ ـ القيام بأى عمل من شانه الاضرار بمصالح الاتحاد او الاخلال بنظام العمل به وعرقلة نشاطه عن عمد أو اهمال جسيم ٠

ويشترط لصحة القرار الصادر باسقاط العضوية ان يكون مسببا وأن يسبقه تحقيق دفاع عضو المجلس كتابة فاذا تخلف بدون عذر مقبول عن الحضور للتحقيق فى الموعد المحدد بعد اخطاره مرتين بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول تسقط عضويته بدون حاجة الى تحقيق دفاعه ٠

مـادة ١٤ :

يمثل مجلس الادارة الاتحاد قبل الغير وأمام القضاء وينوب عنه فى ذلك رئيسه وينتخب من بين اعضائه وفى أول انعقاد له بعد تشكيله هيئة المكتب من غير الاعضاء المعينين على الوجه الاتى :

أ) رئيس يشرف على اعمال الاتحاد ونائب او اكثر للرئيس يحل محله بالترتيب الذى يعينه مجلس الادارة ٠

ب) سكرتير يتولى سكرتارية جلسات مجلس الادارة ويعاون الرئيس فى تنفيذ قرارات مجلس الادارة ٠

ج) مشرفا ماليا ، يتولى مراقبة انتظام حسابات الاتحاد ٠

ويختار المجلس عضوين من بين اعضائه للتوقيع على اذونات سحب المبالغ ملك الاتحاد من المصارف المودعة فيها ، علاوة على المشرف المالى الذى يكون توقيعه بصفة اصلية ٠

مـادة ١٥ :

يختص مجلس الادارة بادارة شئون الاتحاد ويتولى جميع الاعمال التى تخرج عن اختصاص الجمعية العمومية ٠

مـادة ١٦ :

يبلغ مجلس الادارة الوزير المختص بأسماء اعضائه واعضاء لجانه والمراكز التى يشغلونها وكل تغيير يطرأ على هذا التشكيل وذلك خلال اسبوع من تاريخ الانتخاب او التغيير .

مـادة ١٧ :

ينعقد مجلس الادارة فى مقر الاتحاد بناء على دعوة من الرئيس مرة كل شهرين على الاقل ويكون الانعقاد قانونيا اذا حضره اغلبية الاعضاء ويرأس الجلســة الرئيس أو احد نوابه بالترتيب المقرر او اكبر الاعضــاء الحاضرين سنا . ويجوز عقده فى غير مقر الاتحاد عند الاقتضاء بموافقة هيئة المكتب .

ويشملجدول اعمال الجلسة الدورية على الاخص نظر التقرير الشهرى لنشاط الاتحاد .

وتصـــدر قرارات المجلس باغلبية اصوات الاعضــاء الحاضرين واذا تساوت الاصوات رجح الرأى الذى منه الرئيس .

ويجب اثبات محاضر الجلسة وقراراتها بدفتر محاضر الجلسات فى نهاية كل جلســة مبينا به اســماء اعضــاء المجلس الحاضرين والقرارات الصادرة والاصوات التى حازها كل قرار ويوقع عليها الرئيس والسكرتير ويصدق عليها بالجلسة التالية . اما صور المحاضر ومستخرجاتها فيكتفى بتوقيع الرئيس او السكرتير عليها .

ويجب على الاتحاد ابلاغ صور محاضر جلسات مجلس الادارة الى الوزير المختص خلال سبعة ايام من تاريخ الانعقاد .

مـادة ١٨ :

يضع مجلس الادارة فى نهاية السنة المالية ميزانية الاتحاد وحساب الايرادات والمصروفات للسنة المالية المنتهية وكذلك مشروع ميزانية الاتحاد

عن السنة المالية التالية فى حدود احكام القانون والنظام الداخلى للاتحاد وذلك بعد عمل جرد فعلى لموجودات الاتحاد وتقدير قيمتها حسب حالتها الراهنة وحصر امواله ويجب على المجلس ان يقدم هذه البيانات مشفوعة بالمستندات المثبته لها الى الجهاز المركزى للمحاسبات لمراجعتها فى مقر الاتحاد خلال شهرين من انتهاء السنة المالية وأن يعرض هذه البيانات مشفوعة بالتقرير السنوى وتقرير الجهاز المركزى للمحاسبات بمقر الاتحاد لمدة ثمانية ايام على الاقل قبل تاريخ انعقاد الجمعية العمومية مع تمكين الاعضاء من الاطلاع عليها حتى يتم التصديق عليها ·

مادة ١٩ :

اعضاء مجلس الادارة ومديرو الاتحاد مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن اية التزامات او تعويضات او خسائر تقع على الاتحاد نتيجة ادارتهم له على خلاف القانون او القرارات المنفذة لاحكامه او نظام الاتحاد الداخلى او خطته السنوية او قرارات الجمعية العمومية وكذلك عن التصرفات التى تخرج عن اختصاصهم او التى تعد اخلالا بالقيام بواجبات الرجل الحريص اثناء ادارتهم للاتحاد ·

مادة ٢٠ :

على مجلس ادارة الاتحاد ان يؤمن على منشآت الاتحاد وامواله وعلى اصحاب العهد ضد جميع المخاطر ·

مادة ٢١ :

يجوز منح بعض او كل اعضاء مجلس الادارة مكافأة عن عضوية مجلس الادارة بقرار من الجمعية العمومية بحد اقصى مقداره ستمائة جنيه سنويا على ان يراعى فى توزيع الحصة المقررة لمكافأة اعضاء مجلس الادارة مدى تنفيذ الخطة السنوية للسنة المالية التى يتم عنها المكافأة ومدى المواظبة

على حضور اجتماعات الجمعية العمومية والمجلس كما يراعى فى التوزيع أيضا المدة التى قضاها العضو فى المجلس خلال السنة المالية ٠

ويسقط حق عضو مجلس الادارة فى المكافاة فى الاحوال الاتية :

١ ــ اذا لم يحضر نصف عدد جلسات مجلس الادارة خلال السنة المالية واو كان تخلفه بعذر مقبول ٠

٢ ــ اذا تخلف بغير عذر مقبول عن اجتماع الجمعية العمومية السنوية او نصف اجتماعات الجمعية العمومية الطارئة أو الاستثنائية التى تعقد خلال السنة ٠

٣ ــ اذا استقال من عضوية المجلس قبل بداية النصف الثانى من السنة المالية ٠

ويستحق عضو المجلس بدل حضور جلسات مقداره عشرة جنيهات عن كل جلسة ، ويستحق عضو اللجنة خمسة جنيهات عن كل جلسة ويسترد الاعضاء مصاريف وبدل السفر عن الانتقال لمباشرة المامورية التى استدعت المبيت أو الانتقال وذلك كله فى الحدود التى تقررها اللائحة المالية للاتحاد ٠

مـادة ٢٢ :

يجوز منح عضو أو أكثر من اعضاء مجلس الادارة بدل تفرغ بقرار يصدر من الجمعية العمومية ويجوز له الجمع بين هذا البدل والمكافاة المنصوص عليها فى المادة السابقة ٠

مـادة ٢٣ :

يحدد مجلس ادارة الاتحاد بدل التمثيل الذى يصرف لرئيس مجلس الادارة وبدل الانتقال الثابت الذى يصرف له ولمن يستوجب العمل تواجدهم اليومى بالاتحاد من اعضاء هيئة المكتب ٠

مـادة ٢٤ :

يشكل مجلس ادارة الاتحاد فى أول اجتماع له بعد الجمعية العمومية السنوية اعضاء اللجان الفنية اللازمة لحسن سير العمل ويختار عضوين لتمثيله فى عضوية لجنة التنسيق التى تتولى تنسيق اعمال الاتحاد مع الجهة الادارية المختصة وفقا لاحكم الفصل الثامن من النظام الداخلط النموذجى للجمعيات التعاونية للبناء والاسكان ٠

وتتولى هيئة المكتب متابعة تنفيذ قرارات مجلس الادارة ومباشرة ما يفوضها به المجلس من اختصاصات والنظر فى الموضوعات التى لها صفة الاستعجال ٠ وتعتمد القرارات الفردية والتفسيرات التى تصدر عن لجنة التنسيق ٠

ولمجلس ادارة الاتحاد تكوين لجان لاغراض أخرى متى وجد مقتضى لذلك وتتكون كل لجنة من عدد من الاعضاء يكون احدهم على الاقل عضوا بمجلس الادارة ويعين مجلس الادارة باقى الاعضـاء من بين أعضـائه أو أعضاء الجمعية العمرية للاتحاد أو الخبراء ولا يجوز لعضو مجلس الادارة أن يشترك فى اكثر من لجنتين فنيتين ٠

ويتولى رئاسة كل لجنة احد اعضاء مجلس ادارة الاتحاد ٠

ومدة عضوية هذه اللجان سنة واحدة ويجوز اعادة تعيين الاعضاء الذين انتهت مدة عضـويتهم ٠ كما يشـغل المجلس المحال التى تخلو بهذه اللجان أثناء السنة ٠

ولرئيس مجلس ادارة الاتحاد تشكيل لجان فنية لاداء مهام محددة ذات طبيعة عاجلة ، وتعرض نتائج اعمالها على مجلس ادارة الاتحاد ٠

مـادة ٢٥ :

يعين المجلس مديرا للاتحاد يتولى ادارة الجهاز التنفيذى وفقا للهيكل الوظيفى الذى يتم اعتماده وشغل وظائفه من المجلس فى اطار اللوائح المالية والادارية المعتمدة ٠

(الباب السادس)

الجمعية العمومية

مـادة ٢٦ :

تتكون الجمعية العمومية الاتحاد الاسكانى المركزى على الوجه الاتى :

١ ـ عضو عن كل جمعية اتحادية يختاره مجلس ادارتها من بين اعضائه ·

٢ ـ ممثلوا الجمعيـات التعاونية للبنـاء والاسـكان المنتخبين فى الجمعيات العمومية الفرعية بالمحافظات ·

مـادة ٢٧ :

يوجه رئيس الاتحاد بناء على قرار مجلس الادارة الدعوة لانعقاد الجمعيات العمومية الفررعية بالمحافظات ويبين فى الدعوة جدول الاعمال ومقار الاجتمـاعات ومواعيدها ويتم انعقـادها قبـل موعد انعقاد الجمعية العمومية للاتحاد المركزى بشهر على الاقل · وذلك وفقا للقواعد الاتية :

١ ـ يحضر اجتماع الجمعية العمومية الفرعية بالمحافظة ممثل عن كل جمعية تعاونية للبناء والاسكان يختاره مجلس ادارتها من اعضائه ·

٢ ـ يصبح انعقاد الجمعية العمومية الفرعية بحضـور عشر عدد اعضائها ويصبح الاجتماع فى اليوم التالى بحضور أى عدد من اعضائها ·

٣ ـ تنعقد الجمعية العمومية الفرعية بالمحـافظة برئاسـة رئيس الاتحاد أو من يحدده فى اعلان الدعوة من بين اعضاء مجلس ادارة الاتحاد وينتخب الاعضاء من بينهم سكرتيرا للاجتماع وملاحظى تصويت ·

٤ ـ تختص الجمعية العمومية الفرعية بالمحافظة ـ والتى تنعقد فى صورة مؤتمر تعاونى اقليمى ـ بمناقشـة الموضـوعات الواردة فى جدول أعمالها واصدار توصيات فى شانها · ويتولى الاعضاء انتخاب ممثلين لهم

كأعضاء بالجمعية العمومية للاتحاد على أساس انتخاب مندوب واحد عن كل ثلاثين جمعية أو كسور هذا العدد ·

٥ ـ لكل من ممثلى الجمعيات التعاونية فى الجمعية العمومية الفرعية صوت واحد ، ويتم انتخاب المندوبين بأغلبية أصوات الحاضرين ·

٦ ـ لا يجوز أن يحضر اجتماعات الجمعية العمومية الا لمن أوفت جمعيته بكامل التزاماتها المستحقة للاتحاد حتى تاريخ توجيه الدعوة ·

٧ ـ تدون قرارات الجمعية العمومية الفرعية بمحضر جلساتها ، ويبين به أسماء الممثلين الحاضرين وأسماء المرشحين والاصوات التى حازها كل مرشح وأسماء الناجحين بينهم وهم الذين يمثلون المحافظة فى عضوية الجمعية العمومية للاتحاد ويوقع على محضر الجلسة من الرئيس والسكرتير وملاحظى التصويت ·

٨ ـ تتكون الجمعية العمومية للاتحاد التعاونى من مجموع المندوبين المنتخبين على مستوى الجمهورية فضلا عن ممثلى الجمعيات الاتحادية ، ويجب حضور المندوبين بأنفسهم دون انابة ويكون لكل منهم صوت واحد ·

٩ ـ مدة عضوية المندوبين بالجمعية للاتحاد خمس سنوات تبدأ من تاريخ انعقاد الجمعية العمومية السنوية للاتحاد ·

مـادة ٢٨ :

يوجه مجلس الادارة الدعوة الى الجمعية العمومية السنوية كما يوجه الدعوة الى الجمعية العمومية الطارئة والاستثنائية ·

ويجب ان يصدر هذا الاعلان قبل تاريخ الانعقاد بعشرة أيام على الاقل ويجب ان يبين بالاعلان مكان وزمان الاجتماع وجدول الاعمال ويتم الاعلان بصحيفتين يوميتين · وتبلغ الدعوة فى نفس اليوم الى الوزير المختص ·

مـادة ٢٩ :

يجب على مجلس الادارة دعوة الجمعية العمومية السنوية للانعقاد خلال الاربعة الاشـــهر التالية لانتهاء الســـنة المالية (الا اذا وافق الوزير المختص على مد هذا الميعاد لظروف استثنائية) للنظر فى المواضيع الاتية :

١ ـ مناقشة تقرير مجلس الادارة والجهة الادارية المختصة والجهاز المركزى للمحاسابات ·

٢ ـ مناقشة واعتماد الخطة السنوية للاتحاد للسنة المالية التالية فى اطار الخطة العامة للدولة ·

٣ ـ انتخاب مجلس الادارة وفقا لحكم المادة ٩ من هذا النظام ·

٤ ـ تقرير مكافات اعضاء مجلس الادارة ·

٥ ـ اسقاط عضوية عضو مجلس الادارة عند الاقتضاء ·

٦ ـ تقرير منح مقابل تفرغ عندالاقتضاء لعضو او اكثر من اعضاء مجلس الادارة عن السنة المالية التالية ·

٧ ـ اعتماد اللوائح المالية والادارية ·

٨ ـ التصديق على الحسابات الختامية عن الســـنة المالية المنتهية ومشروع الميزانية للسنة المقبلة ·

ويتبع فى صحة الاجتماع والتصويت نصوص القانون ·

وللجمعية العمومية الســـنوية النظر فيما يرد فى جدول اعمالها من موضوعات تدخل فى اختصاص الجمعية العمومية الطارئة ·

مـادة ٣٠ :

تدعى الجمعية العمومية الطارئة للنظر فى موضوع او اكثر يتعلق بتحقيق مصلحة أو دفع ضرر يخرج عن اختصاص مجلس الادارة ولا يحتمل التأجيل وبصفة خاصة الموضوعات الآتية :

١ ـ تعديل اللوائح المالية والادارية ٠

٢ ـ تعديل الخطة السنوية ٠

٣ ـ اعتماد التصرفات الناقلة والمقيدة للملكية العقارية ٠

٤ ـ مناقشة تقرير مجلس الادارة المؤقت وانتخاب مجلس ادارة بدلا منه عند الاقتضاء ٠

٥ ـ اسقاط العضوية عن عضو او اكثر من اعضاء مجلس الادارة او طرح الثقة بالمجلس ٠

٦ ـ استكمال عدد اعضاء المجلس وانتخاب اعضاء جدد بدلا ممن انتهت عضويتهم لاى سبب ٠

٧ ـ انتخاب مجلس الادارة لانتهاء مدته او نتيجة لسحب الثقة منه ٠

٨ ـ فصل عضوا او اكثر من اعضاء الاتحاد ٠

ولا يعتبر الاجتماع او القرارات صحيحة الا بحضور وموافقة النصاب المنصوص عليه فى القانون ٠

مـادة ٣١ :

تنعقد الجمعية العمومية الاستثنائية بناء على طلب مجلس الادارة للنظر فى تعديل بيان او اكثر من بيانات النظام الداخلى ٠

ولا يكون انعقاد الجمعية العمومية الاستثنائية صحيحا الا بحضور ثلثى عدد المندوبين بالحضور الشخصى ٠

وتصدر قرارات الجمعية العمومية الاستثنائية بموافقة ثلثى المندوبين الحاضرين ، فاذا لم يتوافر النصاب القانونى لصحة الاجتماع او لصحة القرارات فلا يجوز اعادة عرض الموضوع على الجمعية العمومية الاستثنائية قبل مضى ثلاثة أشهر من الموعد الاول ٠

ولا تنفذ قررات الجمعية العمومية الاستثنائية الا بعد قيدها فى السجل المعد لذلك بوزارة الاسكان والنشر عنها فى الوقائع المصرية ٠

ويجوز ابداء الرأى كتابة طبقا للقواعد التى يضعها مجلس الادارة وتعتمدها الجمعية العمومية السنوية أو الطارئة ٠

مـادة ٣٢ :

يراس جلسات الجمعيات العمومية رئيس مجلس الادارة او أحد نوابه أو اكبر اعضاء المجلس الحاضرين سنا فى حالة غيابهما ، وتختار الجمعية العمومية ملاحظى تصويت يرشحهما رئيس الجمعية ٠

وتدون محاضر جلسات الجمعية العمومية وقراراتها فى دفتر محاضر الجلسات ويوقع عليها من الرئيس والسكرتير واحد ملاحظى التصويت على لاقل ويجب ان يذكر فى محضر الجلسة اسماء المندوبين والجمعيات التى يمثلونها والرئيس والسكرتير وملاحظى التصويت والقرارات الصادرة وعدد الاصوات التى حازتها ٠ وتبلغ صور محاضر جلسات الجمعية العمومية الى الوزير المختص خلال أسبوع من تاريخ الاجتماع ٠

مـادة ٣٣ :

يكون توجيه الدعوة لانعقاد الجمعيات العمومية للاتحاد والجمعيات الفرعية بالمحافظات عن طريق النشر فى جميع الصحف اليومية الصباحية القومية ٠

(الباب الرابع)

مراجعة الحسابات

مـادة ٣٤ :

يراجع حسابات الاتحاد الجهاز المركزى للمحاسبات عن طريق اجهزته ولمجلس الادارة تعيين مراقب حسابات داخلى من بين المراجعين المقيدين بالجدول ٠

مـادة ٣٥ :

يتولى الجهاز المركزى للمحاسبات مراجعة حسابات الاتحاد مرة فى السنة على الاقل ٠

مـادة ٣٦ :

يجب أن تتم المراجعة فى مقر الاتحاد ٠

مـادة ٣٧ :

يضع الجهاز المركزى للمحاسبات تقويرا سنويا عن حالة الاتحاد يرسل صورة منه الى كل من الاتحاد والوزير المختص ٠

(الباب الخامس)

الدفاتر التى يمسكها الاتحاد

مـادة ٣٨ :

يمسك الاتحاد الدفاتر الاتية :

أ) الدفاتر الحسابية والاحصائية التى تتطلبها طبيعة العمل ٠

ب) دفتر العضوية ويبين فيه أسماء الجمعيات الاعضاء ونوعيتها ٠

جـ) دفتر محاضر الجلسات وتدون فيه محاضر جلسات مجلس الادارة والجمعيات العمومية ٠

د) دفتر اشتراكات الجمعيات وحركة السداد ٠

هـ) الدفاتر التى يقرر مجلس ادارة الاتحاد التعاونى الاسكانى المركزى امساكها ٠

ويجب على مجلس ادارة الاتحاد الاشراف على حفظ هذه الدفاتر فى مقر الاتحـاد ومتـابعة انتظـام القيد فيه أولا بأول وتقديمها الى الجهـات الرقابية المختصة كلما طلب منه ذلك ٠

(الباب التاسع)

السنة المالية ـ الحسابات الختامية ـ مشروع الميزانية

مـادة ٣٩ :

تبدأ السنة المالية للاتحاد وتنتهى مع بداية ونهاية السنة المالية للدولة٠

مـادة ٤٠ :

يضع مجلس الادارة الحسابات الختامية للاتحاد عن السـنة المالية المنتهية ومشروع الميزانية عنالسنة المقبلة ويعرضها على الجمعية العمومية للتصديق عليها ٠

مـادة ٤١ :

اذا تبقى شىء بعد سداد كل النفقات ووفاء جميع الالتزامات كان هذا الباقى رصيدا ماليا للاتحاد يرحل للعام التالى ٠

الباب الثاني

التشريع ورعاية الدولة

التشريع التعاوني
وسياسة الدولة للتنمية
الاجتماعية والاقتصادية

القانون التعاونى كاداة لتقديم رعاية الدولة للجمعيات التعاونية

اولا – مقدمة فى تعريف « الجمعية التعاونية » و « القانون التعاونى » :

نوقشت العلاقة بين الدولية والتعاونيــات مرارا عديدة فى كثير من المؤتمرات والمؤلفات (*) · والواقع ان هذه العلاقة تعتبر موضوعا متشعب الأطراف ، ورغم انها مسالة ليست بالجديدة ، الا انها مازالت تحتل مكانا على جانب كبير من الأهمية ·

ويتناول هذا البحث بالمناقشة والتحليل ناحية واحدة فقط مــن ذلك الموضوع المتعدد الجوانب وبالتحديد : الدور الذى يمكن ان يؤديه التشريع التعاونى فى اطار سياسة الدولة للتنمية التعاونية ·

ويدل مجرد اختيار هذه الناحية موضوعا للبحث على أن دور القانون التعاونى فى هذا الصدد يمكن ان يعتبر كاداة لتنفيذ خطة الحكومة لرعاية التنمية التعاونية ، ومن ثمة فان غرض مناقشتنا التالية هو محاولة معرفة أنسب الأشكال التى يصاغ فيها القانون ليصبح اداة فعالة ، أو بعبارة اخرى كيف يسن أو يصدر القانون التعاونى ليتوافر بمقتضاه اطار قانونى مناسب للجمعيات التعاونية ، ويقود فى نفس الوقت خطوات الأجهزة الحكومية فى سعيها لرعاية التنمية التعاونية بطريقة مجدية ·

ويلاحظ أن الجمعية التعاونية هى غرض التشريع ومحله ، وهى ايضا الهدف الذى تتجه اليه الرعاية الحكومية ، ولذا ينبغى تعريف « الجمعية

---

* Co-operative Law as an Instrument of State-Sponsorship of Co-operative Societies.
Marburg/Lahn, Federal Republic of Germany, 1974.

التعاونية ، وتحديد مضمونها اذ كثيرا ما يستخدم هذا المصطلح بمعانى كثيرة مختلفة ، الأمر الذى يتطلب بعض التوضيح ٠

ولم تكن الجمعيات التعاونية فى أصل نشأتها مؤسسات انبثقت من نصوص قانونية ، بل كانت ظاهرة اجتماعيـة واقتصـادية ، فقـد تألفت الجمعيات الأولى قبل أن يظهر القانون التعاونى الى حيز الوجود ، وابتكر رواد الحركة التعاونية الأوائل هذا الشكل التنظيمى من واقـع تجـاربهم العملية ، فلم يكن من المستساغ لديهم أن يقصروا نشاطهم على نشر الآراء النظرية أو التبشير بفلسفة التعاون ، بل رأوا أنه من المحتم أن يثبتوا عملا أن آرائهم قابلة للتطبيق ، وأنها تتفق مع قواعد السلوك الانسانى الأساسية والقوانين الاقتصادية ٠

أى أن فكرة الجمعية التعاونية تطورت من المحاولات المبذولة لمواجهة المشكلات العملية الانسانية والاقتصادية ، وكانت الملامح المميزة لهذا الشكل التنظيمى الجديد على النحو الذى صاغه بها زعماء التعاون فى تعبيرات مثل :

- المساعدة الذاتيـة ٠
- الادارة الذاتيـــة ٠
- المسئولية الذاتية (شولز - ديليتش) ٠

أو فى مجموعة من المبادىء كالتى أعلنها رواد روتشديل - أو المبادىء التى صاغها الحلف التعاونى الدولى فيما بعد * والتى منها :

- العضوية الاختيارية بدون قيود مصطنعة ٠
- الادارة والرقابة الديموقراطية ٠
- عدالة توزيع النتائج الاقتصادية الناشئة عن الجهد المشترك ٠

* Report of the ICA Commission on Co-operative Principles, International Co-operative Alliance, London, 1967.

وحين تتناول العلوم التعاونيــة الحديثــة مســألة تعريف الجمعيات التعاونية فانها لا تبنى هذا التعريف على أساس الآراء أو المبادىء ، بل تقيمه على أســاس البناء التنظيمى المتميز لتلك الجمعيات التى تتصــف بطبيعة مزدوجة ، فهى جماعة من الناس ، وهى مشروعات ٠

وتالف الجمعية التعاونية طبقا للتعريفات الحديثــة من أربعــة عناصر أساسية تحدد بنيانها (*) :

ـ أنها جماعة من النــاس لهم مصلحة اقتصــادية واحــدة على الأقل وعضويتها متميزة (جماعة تعاونية ـ مبدأ الباب المفتوح) ٠

ـ أن الدافع للناس الى العمل فى جماعة هو رغبة كل منهم فى تحسين أوضاعه عن طريق التضامن ، ومساعدة الذات ، أو المساعدة المتبادلة ٠

ـ أن الوسيلة لتحقيق هذا الهدف هى انشاء مشروع يمولونه ويديرونه معــا (المشروع التعاونى) ٠

ـ هدف هذا المشروع التعاونى هو النهوض بالأوضــاع الاقتصــادية لمشروعات الأعضاء أو أسرهم (مبدأ النهوض بالأعضاء ومبدأ الشخصية) ٠

وعندما صــدرت أول قوانين تعاونيــة (قانون الجمعيات الصــناعية والادخــارية لعــام ١٨٥٢ فى بريطانيــا العظمى ، وكذلك قانون الجمعيات التعاونية البروسى عام ١٨٦٧ ، كانت الجمعيات التعاونية قائمة فعــلا فى تلك الأقطار ، وكان المشرعون يعلمون الهدف الذى من أجله يوضع القانون ، واستطاعوا أن يقيموا مناقشاتهم على أساس الشكل التنظيمى الذى نشأ فى الدوائر الاجتماعية والاقتصادية وأن يستخدموا المبادىء التعاونيــة كدليــل لهم فى عملهم ٠

---

* The Legislator and the Co-operative, in : Fourth International Conference on Cooperative Science, Vienna, 1963.

وجاء اصــدار القوانين التعاونيــة اعترافا رســميا من جانب الدولة والحكومة بالجمعيات التعاونية بوصفها شكلا ينظم المساعدة الذاتية على أساس من التضامن بعد أن اثبتت التجربة العملية أن هناك احتياجا حقيقيا لمثل هذا النوع من المنظمات • وكان من أهم الواجبات التى يقوم بها المشرعون وقتئذ ، هو تقديم صياغة قانونية للتنظيمات التعاونية خاصة بها ، تسهم فى تحقيق أهدافها ، وتساعد فى نفس الوقت على تنمية العضوية فى الجمعيات التعاونية •• هذا مع ضرورة مراعاة أنه ينبغى أن يتوافر فى هذه الصياغة تحقيق مفهوم هام ، وهو أنه اذا تصرف أى انسان طبقا لقانون التعاون ، فان هذا يعنى أنه تصرف أيضا طبقا للمبادىء التعاونية •

ونظرا لأن الجمعيات التعاونية هى تجمعات اختيارية من الأفراد فقد اعتبرت فى المحاولات الأولى داخلة فى نطاق القانون المدنى ، وكان يجب ــ طبقا لمبادىء قانون الجمعيات والشركات ــ أن يشمل قانون التعاون ضمانات يمكن عــن طريقها الاطمئنان الى تحقيق العديد من الأهداف ، ومــن بينها ضمانات لتحقيق ما يأتى :

ــ امكان تحقيق هدف الجمعية (النهوض بالأعضاء) بطريقة فعالة •

ــ حماية أعضاء ودائنى الجمعية بقدر الامكان من اساءة استخدام هذا الشــكل القانونى للتنظيم •

واقتصرت مشاركة الحكومة بالنسبة لهذه الجمعيات ، وبموجب القانون المدنى ، على اجراء التسجيل والغاء التسجيل ، أما التصرفات الحكوميــة الأخرى فلاتتم الا بناء على طلب الجمعية أو أعضائها (مثل تعيين مجلس ادارة مؤقت لحين انتداب مجلس ادارة جديد) •

ثانيا : الدولة كمنشئة وراعية للجمعيات التعاونية :

١ ـ الجمعية التعاونية التى ترعاها الحكومة كموضوع للتشريع :

منذ بداية القرن العشرين اتخذت حكومات كثير من البلدان اجراءات غرضها تشجيع تأسيس وتنمية الجمعيات التعاونية ، ففى البلاد حيث الأفراد على درجة كبيرة من الضعف أو على غير استعداد ليأخذوا زمام المبادرة ، أو حيث لا تتوافر الحدود الدنيا للظروف الاجتماعية والاقتصادية التى لابد منها لقيام التعاونيات ونموها ، كان لابد للدولة أن تمنح الجمعيات التعاونية مزيدا من المساعدات فضلا عن الاطار القانونى المناسب ٠

وقد اثار ذلك سؤالا ظل موضع المناقشة لسنوات طويلة هو : كيف ينبغى على الحكومة أن تقدم المساعدات ؟ ٠٠ وأى شكل يجب أن تتخذه الاجراءات الحكومية التشجيعية ؟ ٠٠ ولا يمكن الاجابة على هذه الاسئلة الا بعد معرفة وتحديد هدف الرعاية الحكومية ، وبعد ايضاح النتيجة التى يفترض أن تحققها المعونة الحكومية والاجراءات التشجيعية وبسطها بجـلاء تام ، وفى هذا الصدد ينبغى الا يغيب عن الأذهان ما سبق قوله فيما يتعلق بتعريف « الجمعية التعاونية » ٠

أ) تحديد أهداف الرعاية الحكومية للتعاونيات :

من بين الأسباب الرئيسية التى تحفز الحكومات الى الاهتمام بالنهوض بالتعاونيات وتنميتها سبب هام يتعلق بما اشتهرت به تلك الجمعيات من أنها ـ كقاعدة عامة ـ أداة ذات فاعليــة لمواجهــة وحل المشــكلات الاجتماعيــة والاقتصــادية ، وعنصرا ايجابيا للتقدم الاجتماعى الاقتصادى ، وتقوم هذه الشــهرة أســاسا على ما حققته الجمعيات التعاونية الأوربية وما قامت به لتنشيط الجماعات الضعيفة اجتماعيا واقتصاديا ، وتحديث أشكال الانتاج والتجارة التقليدية ، فاذا قصد من رعاية الحكومة للجمعيات التعاونيــة وتطويرها الوصول الى مثل تلك النتيجة ، فهنا يكون هدف التشجيع الحكومى وبالتالى هدف التشريع التعاونى متجها الى الجمعية التعاونية بوصفها تنظيما

ينفذ فكرة المساعدة الذاتية المتبادلة التى أوضحناها آنفا ، وعلى ذلك يجب أن تتضافر كافة الاجراءات الحكومية وتتسق مع هذا الهدف ، والا فان عدم توافر التنسيق قد لا يمكن التنظيمات التعاونية من بلوغ اهدافها المرجوة ٠

وتكتسب الجمعيات التعاونية التى من هذا النوع مقدرتها على تطوير قوتها الخاصة كمنظمات للمساعدة الذاتية المتبادلة من اهتمام أعضائها الصادق بوجوب عمل شىء ما من أجل مصلحتهم الخاصة ، وهم حين يعملون معا بطريقة منظمة ومع الآخرين الذين لهم نفس الاهتمامات والمصالح يمكنهم تنمية شئون كل عضو بمفرده وتحسين وضعه الاقتصادى وبالتالى تنسحب تلك النتيجة على الأعضاء جميعهم ، وعلى الجمعية التعاونية ، ومن ثم يصبح الأمر مساهمة غير مباشرة فى تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للوطن كله ٠

وعليه يجب أن تتجه كافة اجراءات الرعاية الحكومية الى مساندة مبادرات الأفراد ، وحفز اهتمامهم بالعمل الجماعى ، بحيث تعمل تلك الاجراءات على توافر المناخ الاجتماعى والاقتصادى اللازم لنمو التعاون مع توفير أدنى المتطلبات الضرورية لهذا الغرض ٠

وقد ترمى رعاية الدولة للتعاونيات الى هدف آخر ، اذ قد تتخذ الجمعيات أدوات لتنفيذ وادارة نظام الاقتصاد الذى تخططه الدولة وتشرف عليه ، وفى هذه الحالة لا يصبح الغرض من الرعاية تشجيع المبادرة الفردية بقدر ما هو تنظيم لجهاز ادارى دقيق وكفء ، فهنا تقوم الحكومة بتخطيط وتحديد أهداف الجمعيات التعاونية ومدى وظروف عملها ، أى أن مصلحة الأعضاء الخاصة لن تكون - بوجه عام - الحافز الرئيسى على المشاركة النشطة بالجهود الشخصية والمساهمة المالية فى سبيل تطوير الجمعية التعاونية ، ولذلك لابد من اجراءات أخرى لضمان استمرار العمل الجماعى مثل العضوية الاجبارية ، والتعامل الاجبارى بيعا أو شراءا أو فرض الرقابة الادارية على الجمعية ٠

ولا شك أن الاطار القانونى المناسب « للجمعيات الخاضعة لاشراف الدولة » تختلف عن النظام القانونى الذى يوضع لارشاد الجمعيات القائمة على أساس المساعدة الذاتية المتبادلة وعليه فلا مناص من البحث عن حلول جديدة ربما تنبثق عن التجارب المستفادة من أوضاع التعاونيات فى البلاد الاشتراكية وفى ظل الاقتصاد الموجه مركزيا ٠

وعندما تقرر الحكومة التدخل لرعاية التنمية التعاونية فالطريق أمامها اما تشجيع التعاونيات القائمة على المساعدة الذاتية المتبادلة ، واما رعاية الجمعيات الخاضعة للاشراف الحكومى ، ويجب أن يعلم المشرعون ما هو الاتجاه الذى تقرره الحكومة بشأن التنمية التعاونية قبل البدء فى وضع قانون التعاون حتى تأتى صياغته مناسبة لتحقيق سياسة الدولة التعاونية وتنفيذها عملا وتطبيقا ٠

ب) الاطار القانونى للجمعيات التى ترعاها الدولة :

اذا قررت الدولة تشجيع ورعاية الجمعيات القائمة على المساعدة الذاتية المتبادلة ، ففى امكان المشرعين السير على منوال القوانين التعاونية فى أوروبا الغربية واستخدامها كمثال تشريعى الى حد كبير ، خاصة فيما يتعلق بالجمعيات القائمة مثلا ، لكن اذا أريد وضع قانون لجمعيات ترعاها الحكومة ، فهنا يختلف الوضع عن المثال الأوروبى ، اذ يجب أن يتضمن القانون « أحكاما » تنظم اجراءات الرعاية التى تنتهجها الحكومة وتحدد العلاقة بين الجمعيات التعاونية من ناحية وبين الوكالة الحكومية التى تقدم تلك الرعاية أو غيرها من الاجهزة الحكومية المختصة بالتنمية التعاونية من ناحية أخرى ، وعليه فمن الضرورى اضافة بعض عناصر القانون العام الى التشريع التعاونى التقليدى (الكلاسيكى) ليناسب التعاونيات التى ترعاها الدولة ٠

ويختلف قانون التعاون الأوربى الكلاسيكى عن قانون التعاونيات التى ترعاها الدولة بفارق آخر ، هو أن القانون الأول يحكم شئونا تعتبر مستقرة

بغير تغيير لفترة من الزمن ، بينما الثانى مقصود به النهوض بالتطور المتجه نحو خلق ظروف لم توجد بعد لكنها تعتبر مرغوبة ، وفى هذه الحالة يصبح القانون اداة لاحداث تغيير فى وضع معين على ان يقوم المشرعون بتعديل القانون فيما بعد حينما يقع التغيير المطلوب فعلا ٠

وظل « قانون التطوير (*) » هذا فى السنوات الأخيرة موضع البحث والدراسة من جانب بعض اســاتذة القانون الفرنسيين ، لأنه يوضح تماما الملامح المميزة التى يجب أن تتصف بها الاجراءات التشجيعية فى ميــدان المساعدة الحكومية من اجل تنمية التعاونيات ، فهى احكام قانونية تنظم مرحلة انتقالية من التطور ثم ينتهى مفعولها بعد فترة من الزمن ٠

فان كان هدف رعاية الحكومة هو المعاونة فى انشاء تنظيمات المساعدة الذاتية التعاونية التى تستطيع بعد فترة من أن تعمل بمفردها غير معتمدة على معونة خارجية ، وجب أن تتجه كافة الاجراءات التشجيعية الحكوميــة الى خلق الظروف الاجتماعية والاقتصادية الكفيلة بوضع فكرة المساعدة الذاتية المتبادلة موضع التنفيذ العملى ٠

أى أن تدابير الحكومة للنهوض بالتنمية التعاونية ينبغى أن :

- تكون مؤقتة لا دائمة ٠

- تؤكد بقوة على الأثر التربوى وليست ادارية بحته الا فى الاحوال الأستثنائية ٠

- تشجيع المبادرات الفردية والعمل الجماعى بدلا من اعاقة القرارات الاستقلالية بوضع احكام تفصيلية فى القانون أو اللوائح ، أو باخضاع نفاذ

---

* See, L'Organisation Coopérative au Séngal by M. Camboabies Paris, 1967.

كل قرار هام للموافقة المسبقة من جانب الجهاز الحكومى ، أو بمنح معونات بدلا من تشجيع العمل على المساعدة الذاتية المتبادلة ٠

ويواجه واضعوا القانون صعوبات جمة فى محاولتهم بالجمع بين الأحكام القانونية ذات الطبيعة الدائمة التى تتناول بناء الجمعيات من الوجهة التنظيمية وبين التدابير ذات الطبيعة المؤقتة المتعلقة بالعون الحكومى ، وفى سعيهم لتأكيد الناحية التربوية للرعاية الحكومية ، وكل ذلك فى قانون واحد ٠ والواقع انه من المتعذر تحقيق هذه المقاصد فى قانون الجمعيات التعاونية وحده ويتطلب رسم الاطار القانونى الوافى والمحيط بشئون التعاونيات التى ترعاها الحكومة اعداد وثائق رسمية متعددة من بينها ما يأتى :

- بيان مكتوب عن أهداف سياسة الحكومة فى التنمية التعاونية ٠

- قانون للجمعيات التعاونية يحكم البناء التنظيمى لتلك الجمعيات ويحدد مدى التدابير الحكومية للنهوض بالتنمية التعاونية ٠

- ديباجة فى قانون الجمعيات التعاونية توضح المبادىء التعاونية التى تعترف بها الدولة وتقبلها كقاعدة للتشريع التعاونى ٠

- لوائح تحدد بدقة واجبات وسلطات وتنظيمات الجهاز الحكومى المختص بالتنمية التعاونية ٠

- نظام وظيفى للعاملين فى البرامج الحكومية للرعاية والتنمية التعاونية ، ويجب أن يوضع هذا النظام بحيث يضمن اجتذاب عدد كاف من ذوى الكفاءة القادرين على الاضطلاع بهذه الأعمال والاحتفاظ بهم ٠

وينبغى أن تصاغ كل هذه التدابير طبقا لفكرة واحدة تنتظمها جميعا وتنهض على أسسها ، وهى أن كافة تلك التدابير تشكل فى مجوعها التشريع التعاونى المطلوب للتعاونيات التى ترعاها الحكومة ٠

٢ ـ مثال تطبيقى مستمد من نظام التعاون البريطانى الهندى :

اعتنقت حكومة الهند فى عام ١٩٠٠ الفكرة التى عرضها الاستعمار البريطانى وهى فكرة تشجيع الجمعيات التعاونية والنهوض بها وتنميتها عن طريق الرعاية الحكومية ، وأصدرت لهذا الغرض تشريعات تعاونيا ظل منذ ذلك الحين مثالا اتبع فى القوانين التعاونية بمعظم البلدان التى خضعت للادارة البريطانية ، وتوضح هذه التجربة التى دامت سبعين سنة وحتى الآن فى ميدان الرعاية الحكومية للتعاون ، الامكانيات والمشكلات الناشئة عن الفكرة المشار اليها ، وتعتبر مصدرا مثاليا يفتح أمـام القانونيين ميـدانا فسيحا للدراسة والبحث (*) .

وعند اعداد قوانين التعاون الهندية فى عامى ١٩٠٤ ، ١٩١٢ أحس المشرعون بمـدى صـعوبة مهمة وضـع أحكام لنوع من التنظيمات لم يكن موجودا فى الهند ، ولم يكن معروفا فى هذا الصدد الا بعض أفكار واعتبارات نظرية ومناقشات حول ما اذا كانت المنظمات المرجوة يمكن أن تعمل فى ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة فى تلك الفترة .

ووضع المشرعون القانون على اساس الفكرة الآتية : (**)

كان الهدف النهائى من مشروع القانون هو اقامة تعاونيات على النمط الأوربى ، أى غايتها المساعدات الذاتية المتبادلة ، ولهذا الغرض أنشئت وكالة حكومية خاصة مهمتها النهوض بالتنمية التعاونية ، ويرأس هـذه الادارة التعاونية موظف يسمى « مسجل الجمعيات التعاونية » أسند اليه العمل على نشر فكرة التعاون والمساعدة فى انشاء الجمعيات التعاونية الجديدة ، وتقديم

---

* A Manual of Cooperative Law and Practice by M. Digby and B.T. Sarridge Cambridge 1967.

** The Law and Principles of Cooperation by H. Calvert Calcutte 1959. Report of the Committees on Cooperation in India — 1915.

النصح المشورة للجمعيات المسجلة ، ومنح القانون للمسجل سلطة تسجيل الجمعيات الجديدة ، ومراجعة حساباتها ، وحق الغاء تسجيل الجمعيات التى يتضح أنها غير قادرة على البقاء والعمل ، وكان له أيضا حق التحكيم فى جميع المنازعات داخل الجمعيات أو فيما بينها ٠

ورأى المشرعون أن مهمة ادارة التعاون من حيث دورها التربوى ينبغى الا تكون دائمة ، بل على الادارة أن تسلم هذه المهمة الى منظمات الحركة التعاونية بعد الوصول الى مرحلة معينة من التطور والنمو ٠

ولم يكن مسموحا لموظفى ادارة التعاون الا بتقديم النصح فقط ، فلم يمنحوا أية سلطة تخول لهم اجبار الأفراد على الانضمام للجمعيات التعاونية، أو عقاب من لا يستمع لنصائحهم ، وكان المفروض أن يتلقى المسجل ومعاونوه تدريبا خاصا ليتمكنوا من أداء واجباتهم المحددة لهم ، غير أن كل هذه الافتراضات التى قامت عليها فكرة « النظام التعاونى البريطانى الانجليزى التقليدى » لم ينص عليها ، لا فى قانون الجمعيات التعاونية ، ولا فى أى وثيقة أخرى قانونية ملزمة ٠

وترتب على غياب التحديد الواضح لواجبات وسلطات ادارة التعاون، العدول تدريجيا عن فكرة النظام التعاونى البريطانى غير المكتوب ، وتم ذلك أولا فى الواقع العملى ، ثم فى القوانين واللوائح التعاونية فيما بعد ٠

ومن ناحية أخرى ، فان فكرة توقيت الاجراءات الحكومية لرعاية التعاونيات بالمرحلة الأولى للتنمية فحسب وقصرها عليها كانت صعبة التنفيذ عمليا ٠

ففى معظم بلاد افريقيا وآسيا الناطقة بالانجليزية لم تتقلص واجبات وسلطات ادارة التعاون حسبما رسم لها فى البداية ، بل زادت كثيرا وتوسعت كثيرا بمرور السنين ، وتبدل موقف المسئول التعاونى من مجرد

ناصح ومشير ، الى مشرف له سلطة اصدار الأوامر والاجبار على تنفيذها والتدخل تلقائيا فى أعمال الادارة اليومية للجمعيات التعاونية ، والعمل باسمها ونيابة عنها ٠

ولم يحاول أحد تغيير هذا الموقف الا مؤخرا حين عادت بعض الأقطار ـ ولاسيما أقطار أفريقيا الشرقية ـ الى النظام الأصلى السابق للرعاية الحكومية ، وعمدت تلك البلدان الى التأكيد مرة أخرى على الصفة التربوية للرعاية الحكومية ، والنص عليها صراحة فى التشريعات التعاونية ٠

٣ ـ تقسيم واجبات الدولة المختلفة فى نطاق فكرة التعاون الذى ترعاه الدولة :

منذ صدور أول قانون للتعاون فى الهند عام ١٩٠٤ ظلت ادارة التعاون التى يرأسها المسجل أو المفوض السلطة الوحيدة المختصة بجميع التدابير المتعلقة بالرعاية الحكومية للتنمية التعاونية فى جميع « بلاد القانون العام المشترك » Common Law Countries فى أفريقيا وآسيا ٠

وبزيادة سلطات وواجبات موظفى ادارات التعاون وتجاوزها المهمة الأولى الأصلية المتمثلة فى التشجيع ، والنصح ، ومراجعة الحسابات ، والتحكيم ٠٠ امتدت هذه السلطات الى الاشراف واصدار القرارات والتدخل مباشرة فى ادارة الجمعيات المسجلة ، ومن ثم أصبحت مباشرة كل هذه الاختصاصات من جانب جهة واحدة موضع شك وتساؤل عما اذا كان ذلك هو أفضل السبل والحلول ، فربما تثور المشكلات من جراء الجمع بين الناحية الاقتصادية والناحية التربوية فى تنمية التعاونيات وكذلك مراجعة الحسابات فى يد وكالة واحدة ، خاصة حين يكون لموظفيها سلطة تجعلهم ذوى تأثير على صنع القرار داخل التعاونيات التى يفترض أنهم يراجعون حساباتها بوصفهم مراجعين محايدين ٠

ولمواجهة هذه المشكلات اقترحت المنظمة الأفريقية الأسيوية لاعادة التنمية الريفية AARRC(*) فى مسودة نموذجية لقانون للجمعيات التعاونية قدمته فى نيروبى عام ١٩٦٦ انشاء أربع هيئات بدلا من هيئة واحدة ٠

ـ ادارة للتنمية التعاونية يعهد اليها بأعمال نشر التعاون وتشجيعه بالمعنى الواسع بحيث يشمل ذلك التعليم والتدريب والارشاد والمعونات المالية للتعاونيات ، على أن يتولى رئاسة هذه الادارة لجنة مستقلة يعين أعضاءها الوزير المختص ، وبعد فترة انتقالية يجب أن يصبح تشكيل اللجنة بالانتخاب من منظمات القمة التعاونية ٠

ـ ادارة للمراجعة التعاونية تعمل كهيئة مراجعة حسابات مستقلة تحت اشراف الوزير المختص ، غير أنه يجب أن تؤول مهمة هذه الادارة فى أقرب وقت ممكن الى اتحادات مراجعة الحسابات التعاونية ٠

ـ ادارة للتعاون تتولى بصفة مستمرة أعمال تسجيل الجمعيات التعاونية والغاء هذا التسجيل وحصره وتوفير كافة المعلومات والبيانات وتبويبها ٠

ـ محكمة تعاونية مهمتها الفصل فى المنازعات داخل الجمعيات وفيما بينها ٠

ويلاحظ أن العديد من مشروعات منظمة العمل الدولية اتبعت فكرة مماثلة من حيث فصل وظائف تشجيع التعاون تحت رعاية الدولة عن الوظائف الادارية ، وطبقت المنظمة هذا النظام منذ سنوات فى مشروعاتها بساحل العاج Ivery Coast والكمرون Cameroon حيث اقيمت مراكز لتنمية المشروعات التعاونية تولت أعمال النهوض بالتعاون التى كانت فى الأصل من اختصاص ادارة التعاون بوزارة الزراعة (**) ٠

---

* Afro Asian Rural Reconstruction Organization.

** Revival of the Cooperative Movement in the Ivory Coast, Cooperative Information, ILO 2/1971.

وتهدف كل هذه التدابير الى غرض طويل الأمد هو الاعداد لتشكيل منظمات قمة تعاونية قادرة على العمل ، وتدعيم القائم منها فعلا بطريقة منتظمة ٠

٤ ــ **مشكلة الموظفين :**

يرتهن نجاح أو فشل كافة التدابير الحكومية الرامية للنهوض بالتنمية التعاونية على المؤهل والمواصفات التى يتحلى بها الموظفين القائمين بالتنفيذ الى حد كبير جدا ٠

وتتناول اختصاصات موظفى الادارات الحكومية القائمة برعاية التعاون الكثير من الواجبات والتى منها :

ــ الناحية التربوية من عملهم التى تتناول التعليم والتدريب والارشاد ٠

ــ الواجبات الكثيرة ذات الصفة المؤقتة والتى ينبغى عليهم القيام بها بطريقة تمهد لانتقالها وئيدا ، ولكن فى ثبات واستمرار الى اشخاص ومؤسسات يجب تشجيعها على تولى تلك الأمور ، لكى تعتمد على نفسها بمجرد أن تصبح قادرة على ذلك ٠

ــ الحاجة الى استخدام وسيلة الاقناع بدلا من اصدار الأوامر الادارية ٠

ــ وأخيرا وليس آخرا ضرورة تحصيل الخبرة الفنية اللازمة ٠

ويتضح بجلاء عند استعراض تلك الواجبات أنه من الصعب العثور على عدد كاف من الموظفين الذين تتوافر فيهم الصفات والمؤهلات اللازمة للاضطلاع بها ٠

ولا يمكن حل المشكلة بتعبئة موظفين من الادارات الحكومية المختلفة ، بل يجب تدريب متخصصين فى التنمية التعاونية ، ومرشدين ، ومراجعى حسابات تعاونية ، كل من نطاق عمله وما يرتبط به من أوجه نشاط مختلف ،

ومن ناحية أخرى يجب أن توضع شروط التوظيف وجداول الأجور والمرتبات بطريقة تشجع العناصر الجيدة على الالتحاق بالعمل وتأخذ مؤهلاتهم الخاصة فى الحسبان ، ولا سبيل غير ذلك لامكان الاحتفاظ بالموظفين ذوى المؤهلات الممتازة والتدريب الجيد داخل وكالات التنمية التعاونية ، ويعتبر هذا جانبا من التدابير التى ينبغى أن تبذل للاحتفاظ بهم بدلا من أن يهربوا الى منظمات أخرى وهم المتخصصون المدربون ، وينطبق ذلك بوجه خاص على مراجعى حسابات التعاونيات ٠

ثالثا : تدابير رعاية الدولة للتعاون وادماجها فى التشريع التعاونى :

على المشرعين أن يحددوا الطرق والوسائل لادماج تدابير رعاية الدولة للتعاونيات فى القوانين التعاونية ، فاذا كانت التدابير موضوعة لتسرى فترة من الزمن وبصفة مؤقتة ، فعندئذ يجب أن يظهر فى نص القانون بجلاء الحد الزمنى لهذه الفقرة المؤقتة ، ومن الضرورى أيضا اظهار الناحية التربوية فى المعاونة الحكومية للتعاونيات على نفس النمط ٠٠ ٠وفضلا عن ذلك يجب تخطيط وتنفيذ كافة اجراءات رعاية الدولة للتعاون للتنسجم مع هدف الحكومة طويل الأمد وسياستها فى التنمية التعاونية ، بحيث لا تتعارض مع المبادىء الأساسية للعمل التعاونى حسبما ترد فى ديباجة قانون الجمعيات التعاونية ٠

وفيما يلى نورد بعض مقترحات فيما يتعلق بادماج اجراءات الرعاية التى تقدمها الدولة للتعاون فى قانون التعاون :

١ ـ تدابير لمنع انشاء وتسجيل الجمعيات الضعيفة غير القادرة على الاستمرار :

من أهم واجبات الاجراءات الحكومية التى ترعى التنمية التعاونية أن يكون لها حق تقرير تسجيل الجمعيات الجديدة أو الامتناع عن تسجيلها ولا شك أن الطريقة التى يجب اتباعها فى الاعداد لانشاء الجمعية قبل

تسجيلها ، ثم الطريقة التى تنتج فى التسجيل فيما بعد تحددان الى درجة كبيرة نوع الواجبات التى على موظفى ادارة التعاون القيام بهـا ، ومن الضرورات التى لابد منها فرض رقابة دقيقة على انشاء الجمعيات والاجراءات التى تتبع فى هذا السبيل بما فيها التأكد من توافر حد أدنى من الشروط الاجتماعية والاقتصادية ، وأن الجمعية الجديدة تتحقق فيها تلك الشروط ، اذ ينبغى أن يكون واضحا انه بدون ذلك لا يمكن ضمان وجود تعاونيات قادرة ، وكذلك نمو التعاونيات ذات الكفاءة ٠

أما اذا سمح لاجراءات انشاء الجمعيات أن تسير بشكل رسمى روتينى دون تمحيص حقيقى ، لنشأت وسجلت جمعيات لا تتوافر فيها الحدود الدنيا للشروط الاجتماعية والاقتصادية التى تضمن بقاءها وحيوتها المستمرة ، والنتيجة الحتمية لذلك هو ظهور جمعيات غير قادرة على العمل حتى طبقا للقوانين النظامية التى تعمل بموجبها ، أى جمعيات صورية لا حياة لها ولا تستطيع مواصلة نشاطها الا بمساعدات ومعونات مستمرة من الحكومة ٠

ولتلافى تسجيل الجمعيات الضعيفة غير القادرة على البقاء يمكن للمشرعين أن يدخلوا فى قانون الجمعيات التعاونية الأحكام التالية :

- اطار تفصيلى لاجراءات الانشاء ، وبيان للتدابير الحكومية المقصود بها المساعدة على انشاء الجمعيات ، مثل اجراء مسح اجتماعى واقتصادى للجمعيات المراد تسجيلها ، على أن يتضافر على القيام بهذه الدراسة الأعضاء المؤسسون ادارة رعاية التعاونيات معا ، أو يتم بمعرفة احدى منظمات القمة التعاونية ٠

- يشترط قبل التسجيل اعداد دراسة جدوى

وتقرير عن حالة الجمعية ، وميزان مراجعة أو ميزانية تقديرية (*) ٠

وتقرير عن الأعمال التعليمية والاستشارية التى قام بها طالب التسجيل

* The Cooperative Societies Act No. 63 of 1970.

ـ تدابير لمنع انشاء وتسجيل الجمعيات تحت الاختبار بحيث تحصل على معونات وارشادات حكومية مكثفة لمدة مؤقتة حسبما يقضى القانون ، وبعد انقضاء تلك المدة ، أى أن تسجل الجمعية اذا أثبتت كفاءتها أو يلغى تسجيلها المؤقت ان كانت تجربة غير ناجحة ٠

٢ ـ المعونة المالية :

تعانى الجمعيات التعاونية الجديدة صعوبات مثيرة فى تجميع رأس المال اللازم لبدء عملها ، لذا تقدم الحكومة فى كثير من الاحوال معونات للجمعيات الجديدة فى صورة قروض بفوائد مخفضة ، غير ان تقديم القروض للجمعيات الجديدة لتعويض نقص مساهمات الاعضاء يتنافى مع الفكرة الاساسية للعمل التعاونى ، ومن ناحية اخرى فان هذا الدعم الحكومى لا يعتبر اجراءا كافيا وتنشيط روح المبادرة فى نفوس الاعضاء ٠

والمعتقد بدلا من ذلك فيجب ان ينص بوضوح فى قانون الجمعيات التعاونية أو فى اللوائح الصادرة طبقا له على شروط استحقاق المساعدات والمزايا الحكومية ، بما فى ذلك الحد الزمنى للفترات التى يستمر خلالها منح تلك المساعدات ٠

وتتخذ تلك المعونات صورا متعددة منها على سبيل المثال :

ـ اعفاء الجمعيات المسجلة من الضرائب والرسوم لسنوات محددة بعد التسجيل ٠

ـ معونات حكومية للجمعيات المسجلة كمنحة تدفع منها أجور المديرين المتخصصين لمدة معينة كخمس سنوات مثلا ، على ان تتناقص المنحة بنسبة الخمس كل سنة ٠

ـ اخضاع منح القروض الحكومية الى الجمعيات لشرط أو اكثر من الشروط التالية : ايقاف صرف العائد أو الارباح لاعضاء الجمعية الى ما بعد سداد القرض ٠ وحق الحكومة فى تعيين عضو فى مجلس ادارة الجمعية

المقترضة طوال المدة التى تظل فيها الجمعية تستخدم الاموال الحكومية المقترضة ، تقييد حق الاعضاء فى الانسحاب من الجمعية حتى يتم سداد القرض الحكومى (*) ٠

- تمنح القروض الحكومية فى بعض البلدان بنسبة من مساهمات الاعضاء فى رأس المال فمثلا لا يتجاوز القرض الحكومى فى رأس المال المدفوع ثلاث مرات ٠

- السماح للحكومة بتقديم الاموال للجمعيات القمة لتكتتب فى أسهم الجمعيات الاخرى (صندوق المشاركة الحكومية) ٠

٣ - اجراء تحسين نوعية الادارة فى الجمعيات التعاونية :

فى البلاد التى ترعى حكوماتها الجمعيات التعاونية وتنميتها ، قد تفتقد الجمعيات المديرين وأعضاء مجالس الادارة الاكفاء ، وهى مشكلة بالغة الخطورة فى بعض الاحيان ، ولذا تجد الحكومة ان جهودها فى رعاية انشاء الجمعيات ومنحها المزايا المالية بشروط ميسرة ، وتقديم النصح والارشاد لها من خلال الادارات المختصة بالرعاية التعاونية ، غير كافية لتمكين الجمعيات الضعيفة من العمل معتمدة على نفسها ، مما يستدعى تدخل موظفى الادارات الحكومية المختصة بالتعاون فى أعمال الادارة كى يمكن تجنب حل الجمعيات وتصفيتها وما يستتبعه من خسارة الاموال الحكومية المستثمرة فى تلك الجمعيات ٠

وقد عمدت معظم البلدان الناطقة بالانجليزية فى افريقيا وآسيا الى تعديل تشريعاتها التعاونية فى ضوء تلك الخبرات العملية ، فمنحت مسئولى الادارات التعاونية سلطات اضافية تبيح لهم التدخل مباشرة فى ادارة

★ يلاحظ أن قانون التعاون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٨ التنزانى ، وكذلك القانون التعاونى فى دولة الكاميرون الصادر فى عام ١٩٦٩ ينص على هذه القيود ٠

الجمعيات التعاونية المسجلة ، وفى حق الاشراف على قرارات الجمعيات التعاونية باخضاعها لموافقتهم المسبقة ٠

وتمهد هذه السلطات القانونية السبيل أمام موظفى الادارات الحكومية التى ترعى التعاون للتدخل ، وتمنحهم الحق فى ابطال قرارات أعضاء مجالس الادارة المنتخبين فى الجمعيات المسجلة كلما كان ذلك ضروريا ، وهكذا انتقل وضع القرار فى النهاية من الجمعيات التعاونية الى موظفى الحكومة المختصين ٠

ولا شك أن الاحكام القانونية التى من هذا النوع تتعارض مع هدف الحكومة الطويل الامد من سياستها الرامية الى دعم وتطوير الجمعيات التعاونية ٠

لكن هذه التدابير من التدخل الحكومى قد تساعد فى الامد القصير على تلافى الخسائر ومنع القرارات الخاطئة التى ربما تصدرها مجالس ادارات الجمعيات ، كما يسمح بالتدخل الحكومى ـ بالاضافة الى ذلك ـ ببقاء الجمعيات التى اولاه لاضطرت الى التصفية فى الظروف المعتادة لكنها من ناحية أخرى تؤدى الى استمرار اعتماد الجمعيات التعاونية على المساعدات الحكومية الى الابد ، وتدل تجارب كثير من الدول لسنوات عديدة على وجود أسباب تدعو الى الاعتقاد بأن الاهداف الاساسية التى تعرضها الحكومة من رعايتها الجمعيات التعاونية وتحويلها بذلك الى منشآت تعتمد على نفسها لا يمكن ان تتحقق بهذا النهج من تدابير التدخل والرعاية ٠

وتتفق الآراء على أن سياسة الرعاية الحكومية تستدعى العمل ببعض اجراءات الرقابة الحكومية المختصة ببعض السلطات باعتبار تلك السياسة تدبيرا طارئا وعاجلا ، غير انه اذا أريد لتلك السلطات الطارئة أن تؤدى المقصود منها وهو تطوير الجمعيات التعاونية والنهوض بها لتصبح فى النهاية جمعيات تعتمد على نفسها دون ان تعوق العملية التربوية بين

التعاونيين وممثليهم المنتخبين ، فلابد من أن يتضمن القانون نصوصا تضمن الا تستخدم تلك السلطات سوى لدواعى لها ما يبررها ٠

وبدلا من زيادة سلطات التدخل الممنوحة لموظفى ادارات تنمية التعاون الحكومية على الجمعيات المسجلة وادخالها فى نصوص قانون التعاون بصفة عامة ، مما يسمح لهؤلاء الموظفين من ممارسة تلك السلطات حسب مشيئتهم، يحسن اتباع الاقتراحات التى ساقها ماك اوسلان Mc - Auslan فى بحثه المعنون « التعاونيات والقانون فى شرق افريقيا » (*) اذ انها تبدو أفضل من الطريقة السابق الاشارة اليها ، ويرى اوسلان ان السلطات العادية المقصود بها المعاونة فى رقابة الجمعيات يجب الا تمارسها الادارات المختصة الا بناءا على طلب من منظمة تعاونية (اتحاد تعاونى او منظمة قمة تعاونية) اما السلطات غير العادية أو الاستثنائية فيجب ان تقتصر على السماح للحكومة بالتدخل فى شئون الحركة التعاونية اذا فشلت الرقابة بالمشاركة ٠

هذا ويجب ان يتضمن قانون التعاون احكاما تمنع الاشخاص غير المؤهلين او غير المناسبين من الترشيح والانتخاب الى عضوية مجالس الادارة ومن التعيين فى وظائف مديرى الجمعيات التعاونية ، ومثال تلك الاحكام :

ـ قواعد تحتم وجود المديرين واعضاء مجالس الادارة المؤهلين لتلك المناصب كشرط قانونى لتسجيل الجمعية الجديدة ٠

ـ نصوص فى القانون او اللائحة تحدد ادنى مستوى من المؤهلات اللازم توافرها فيمن يتقلد العضوية فى مجلس ادارة الجمعية او وظيفة مدير لها ٠

ـ قواعد لتيسير اندماج الجمعيات التعاونية الصغيرة لتؤلف وحدات اكبر حجما تكون قادرة اقتصاديا وتستطيع دفع أجور الموظفين المؤهلين ٠

---

* Cooperatives and the Law in East Africa 1970.

ـ قواعد تسمح للجمعيات الاساسية (جمعيات المستوى الاول) بتفويض القيام ببعض الوظائف (مثل مسك الدفاتر الحسابية) الى جمعيات المستوى الثانى ·

ويجب ان تتركز المساعدات الحكومية بشكل اساسى على النهوض بالتعليم والتدريب التعاونى لا سيما فيما يختص باعضاء مجالس الادارة وموظفى الجمعيات التعاونية ويمكن الوصول الى ذلك فى صورة :

ـ مساعدات لاقامة وادارة كليات تعاونية ·

ـ مساعدات لتنظيم برامج تدريبية طويلة الامد ، تقوم فيها الحكومة بدفع مرتبات المحاضرين وتمويل اعداد ونشر الكتب الدراسية والمنح الدراسية ، وتنظيم برامج دراسية بالمراسلة ·

ـ اقامة مراكز بحوث وخدمات استشارية بالتعاون مع الجامعات ومنظمات القمة التعاونية (*) ·

ويجب أن يعهد بمسئولية واجبات التعليم والتدريب الى الادارات الحكومية المختصة بتنمية التعاون طالما ليس فى الامكان ممارستها بمعرفة مؤسسات تعاونية · وفى هذه الحالة ينص على تلك الواجبات فى لوائح الادارات المختصة لتصبح من وظائفها القانونية ·

وتعتبر المساعدات التى تقدم فى ميادين التعليم والتدريب التعاونى من افضل السبل التى تواجه بها الحكومات مساعداتها لتطوير الحركة التعاونية وتنميتها لتصبح مع مرور الزمن حركة قومية تعتمد على نفسها ·

---

* Report of the International Conference on Cooperative Education (New Delhi India) 1968.

وفى الختام ، يجدر بنا ان نشير الى ما قاله انجلمان Engelmann وهو تعاونى المانى نشر كتابا فى هذا الشان عام ١٩٦٦ يقول فيه : ان الطريقة التى تنفذ بها الحكومة برامج التعليم والتدريب التعـاونى هى خير معيار لقياس درجة جديتها فى عملها الرامى الى النهوض بالجمعيات التعاونية ، وهى ابلغ فى الدلالة على ذلك من جميع خطط التنمية بمختلف اشكالها مما تقدمه الحكومة للرأى العام ابتغاء اقناعه بجهودها ، غير ان دكتور انجلمان لم يعرض فى بحثه المشار اليه تفصيلات الطرق والوسـائل التى تتضمن مشاركة اعضاء الجمعيات التعاونية الجديدة مشاركة فعالة مستقبلا ٠

قانون التعاون الألماني الجديد
دراسة مقارنة

قانون الجمعيات التعاونية الالمانى الجديد لعام ١٩٧٣

اولا : يتطلب شرح التغيرات التى استحدثها قانون التعاون الجديد لعـام ١٩٧٣ الالمـام بملخص وجيز لتطور التشريــع التعـاونى الالمـانى وماطرا عليه من تعديلات (*) سابقة ٠

١ ـ الموقف قبل عام ١٨٦٧ :

عنـدما بدأ انشـاء التعاونيات الأولى حوالى عام ١٨٥٠ لم يجـد مؤسسوها تشريعات صدرت خصيصا للتعاون ، فكان عليهم الاختيار بين احد شكلين قانونين :

الشكل الأول : ما كان يسمى ارلوبت بريفتجسلشافت Erlaubte Privatgesellschaft وهو نوع من جمعيات الأصدقاء لا يكتسب الشخصية المعنوية ، ومن ثم ليس للجمعية المنشأة طبقا لهذا الشكل حق التملك باسمها ، وقد اختارت معظم الجمعيات هذا الشكل القانونى الذى اســفر عـن صـعوبات كثيرة مـن حيث التقاضى وعقـد وشراء الأراضى وغير ذلك ٠

والشكل الثانى : مـا كـان يســمى كونسيسيونيرت جسلشـافتن Konzessionerte Gesellschaften وهو نوع من الجمعيات

---

* The New German Co-operative Societies Act of 1973, by Hans-H. Munkner published by Institute for Co-operation in developing countries.

التى تمنح الشخصية المعنوية باعتراف الحكومة ويسمح لها بالعمل لأغراض المصلحة العامة تحت اشراف الحكومة أيضا ٠

ومن الأمور الجديرة بالملاحظة أن قادة التعاون الروحيين لم ينظروا بعين الرضا الى تلك الأوضاع ، وقد يشهد المجتمع الألمانى تطورا هاما حيث تقدم عام ١٨٦٠ شولز ديليتش وهو محام وعضو مجلس الديات (البرلمان) البروسى بأول مشروع قانون للتعـاون استند فى بعض أجزائه الى قانون الجمعيات الصناعية والادخارية لعام ١٨٥٢ وفى بعضها الآخر الى نتائج التجارب الالمانية العملية ٠

٢ ـ الفترة بين ١٨٦٧ و ١٨٨٩ :

فى عام ١٨٦٧ صدر أول قانون المانى للتعاون ينظم الوضع القانونى للجمعيات التعاونية فى ظل القانون الخاص فى بروسيا ، ثم امتد تطبيقه فيما بعد (١٨٧١) الى سائر الدولة الألمانية ٠

ويلاحظ أن هذا القـانون لم يتناول سـوى الجمعيات الأساسـية ، وبموجبه كان جميع أعضاء الجمعية مسئولين فرديا وتضامنيا عن ديونها٠ ومن ثم أصبح مسموحا بانشـاء الجمعيات التعاونية ، ومن اشتراط حد أدنى لرأس المال الضامن للديون ، لكن كان من حق دائنى هذا الشكل من الجمعيات أن يطالبوا كل عضو من أعضاء الجمعية على انفراد ومبـاشرة بسداد كافة ديونها ، مما جعل الموقف يشكل مخاطرة كبرى بالنسبة للأغنياء اذا اشتركوا فى عضوية التعاونيات ٠

ورغم كل ذلك كان اكتساب الجمعيات التعاونية للشخصية المعنوية فى تلك الأيام ، وعـدم خضـوعها للسـيطرة الحكوميـة معدودا من أعظم الانجازات ، حتى ولو ظل الأعضاء مسئولين مسئولية مباشرة عن ديون جمعياتهم ٠

٣ ـ الفترة بين ١٨٨٩ و ١٩٢٢ :

فى عام ١٨٨٩ ادخل تعديل على قانون الجمعيات التعاونية بناء على مقترحات شولز ـ ديليتش الذى نشر مقالات مطالبا باعادة النظر فى قانون عام ١٨٨٣ ، وكانت اهم الاحكام الجديدة ما يلى :

ـ السماح بتكوين جمعيات تقف مسئولية اعضائها عند حد مبلغ معين (ذات مسئولية محدودة بالضمان) ٠

ـ السماح للجمعيات الأساسية بتكوين جمعيات على مستوى اعلى ٠

ـ أجبر القانون الجمعيات على ان تعهد الى محاسبين معترف بهم رسميا أى محاسبين قانونيين بمراجعة دفاترها ٠

ـ تحريم تعامل التعاونيات الاستهلاكية والائتمانية مع غير الأعضاء٠

وظل قانون الجمعيات التعاونية على شكله هذا ساريا حتى عام ١٩٧٣ بدون أى تغيير تقريبا فيما عدا صياغة نصوصه صياغة حديثه عام ١٨٩٨ ، وهو أمر كثيرا ما يذكر كدليل على حسن اصدار التشريعات التى يكون لها طابع الاستقرار وحسن الصياغة التى يتفهمها اصحاب المصلحة ، ويرجع ذلك الى ما يأتى :

ـ أعد هـذا التشريع بالتنسـيق الوثيق بين التعاونيين التطبيقيين

ـ اعتبر تنظيما يتيح للجمعيات التعاونية شكلا خاصا من التنظيمات دون منحها أية امتيازات من جانب الحكومة ٠

ـ كانت وظيفة القانون التعاونى الوحيدة تنظيم العلاقة بين الجمعيات التعاونية واعضائها وبينها وبين الغير لضمان اقتصار استخدام هذا الشكل التنظيمى من أجل تنمية الأعضاء على اساس من المساعدة المتبادلة ٠

٤ ـ التعديلات الهامة فى الفترة بين ١٩٢٢ و ١٩٥٤ :

فى اعقاب الحرب العالمية الأولى ازدادت عضوية الجمعيات الأساسية لدرجة اصبح معها ضروريا ان يحل اجتماع للمندوبين محل الجمعية العمومية للأعضاء فى الجمعيات التى يتجاوز عدد اعضائها حدا معينا ، وتقرر فى عام ١٩٢٢ ان يحدد هذا العدد بعشرة آلاف عضو ٠ وسمح للجمعيات التى يزيد حجم عضويتها عن ٥٠٠٠ عضو باللجوء الى طريقة اجتماع المندوبين ، وفى عام ١٩٢٦ تقرر تخفيض تلك الاعداد الى ٣٠٠٠ و ١٥٠٠ على التوالى ٠

وتم فى عام ١٩٢٢ وضع طريقة جديدة مبسطة للاندماج بين الجمعيات ، ثم الغيت فى عام ١٩٣٣ مسئولية الأعضاء المباشرة عن ديون الجمعيات وحلت محلها مسئولية غير مباشرة بموجبها يجوز أن يطلب من الأعضاء دفع مبالغ للجمعية التى ينتمون اليها اذا أصبحت فى حالة عسر مالى واستوجبت الحل ، وصار هذا النوع من المسئولية غير المباشرة اجباريا بموجب القانون ، لكن سمح للأعضاء بأن يختاروا فى النظام الداخلى العمل بنظام المسئولية بالضمانات اللازمة فى حدود مبلغ معين أو بلا حدود ٠

وفى عام ١٩٣٤ ادخلت تغييرات كبرى فى طريقة مراجعة حسابات الجمعيات التعاونية حيث كان مسموحا للجمعيات حتى هذا العام بالاختيار بين أن يقوم بمراجعة حساباتها محاسبون من اتحاد مراجعة التعاونيات أو محاسبون قانونيين تعينهم المحكمة المحلية ٠

وقد لوحظ انه فى السنوات الصعبة التى اعقبت الحرب العالمية الأولى ، اثبتت التجربة أن الجمعيات التى تخضع للمراقبة الحسابية من جانب اتحادات مراجعة التعاونيات اكثر قدرة على اجتياز المشكلات الاقتصادية الناشئة عن التضخم والكساد من الجمعيات غير المنتمية الى مثل هذه الاتحادات ، ومن أجل ذلك قرر المشرعون الزام كل جمعية مسجلة بأن تنضم الى عضوية اتحاد مراجعة تعاونى ، وجعلوا المراجعة الحسابية

السنوية اجبارية بالنسبة لكافة الجمعيات التى يتجاوز رقم ميزانياتها السنوية مبلغ ٣٥٠٫٠٠٠ مارك المانى ، ويترتب على انتهاء عضوية الجمعية فى اتحاد المراجعة التعاونى شطب تسجيلها تلقائيا ٠

وفى عام ١٩٥٤ قرر المشرعون تعديلا آخر يتيح السماح للجمعيات الاستهلاكية بالتعامل مع غير الأعضاء مع خفض الحد الأعلى لعائد المعاملات الى ٣٪ وهو ما يساوى المبلغ المسموح للمنشآت التجارية بأن تمنحه كخصم للمشترين منها ٠

وقد اثار قرار خفض عائد المعاملات احتجاجا شديدا من جانب التعاونيين الذين جاهدوا عبثا لاقناع المشرعين بأن عائد المعاملات يختلف اختلافا كليا عن الخصم التجارى ، الأمر الذى نبه التعاونيين الى الأهمية القصوى لضرورة نشر مفهوم التعاون ورسالته واهدافه من أجل تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمواطنين ٠

٥ ـ محاولات تعديل قانون التعاون الالمانى :

من الامور الجديرة بالملاحظة أن نوجه النظر الى انه قبل اصدار قانون الجمعيات التعاونية المعدل عام ١٩٧٣ حدثت محاولات لتعديل قانون التعاون الالمانى ، ففى عام ١٩٣٦ شكلت اكاديمية القانون الآلمانية لجنة لدراسة التشريع التعاونى ظلت تعمل لمدة أربع سنوات وانتهت الى القول بأن قانون الجمعيات التعاونية الصادر فى عام ١٨٨٩ فيه كل الكفاية ولا توجد حاجة تدعو الى ادخال تعديلات جوهرية عليه ، واقترحت فقط اعادة صياغة بعض مواده ، وترتيب بعض أبوابه ، وتطويع نصه ليتناسب مع اللغة القانونية المستحدثة ومصطلحاتها ٠

وحين اندلعت الحرب العالمية الثانية أدت الى وأد مشروع قانون أعدته وزارة العدل بخصوص التعاون ، الأمر الذى ترتب عليه أن ظل هذا التشريع رهن الملفات ، وفى عام ١٩٥٤ طلب البرلمان الألمانى (البوندستاج)

من الحكومة الفيدرالية أن تعاود دراسة التشريعات التعاونية وتتقدم بمقترحاتها بشان تعديلها فشكلت الحكومة لجنة خاصة تركزت مداولاتها حول الموضوعات التالية :

- تعديل التعريف القانونى لمصطلح « الجمعية التعاونية » ٠
- الملامح الخاصة المميزة للتعاونيات فى شكل المشروع الكبير الحجم ٠
- التكامل الراسى للتعاونيات ٠
- الأسس المالية للجمعيات التعاونية ٠
- امكانيات وضع حد على حدود مسئولية الأعضاء عن ديون الجمعية ٠
- توزيع النتائج الاقتصادية للمشروع التعاونى ٠
- البناء التنظيمى الداخلى للجمعيات التعاونية ٠
- الوضع القانونى لقمة التنظيم التعاونى ٠
- المشكلات الناشئة عن عضوية الجمعيات التعاونية فى اتحاد المراجعة التعاونية ٠

وفى عام ١٩٥٨ انهت اللجنة الخاصة مداولاتها التى نشرتها وزارة العدل فى ٣ مجلدات ثم عرض فى عام ١٩٦٢ مشروع قانون للتعاون رفضته منظمات القمة التعاونية ، وتقرر سحب مشروع القانون من البرلمان وتأجل الموضوع كله مرة أخرى ٠

وفى غضون ذلك كان الوضع الاقتصادى والاجتماعى فى المانيا قد تبدل كثيرا ، ووجدت المشروعات التعاونية التى ازدادت توسعا أنه من الصعب عليها العمل فى ظل قانون الجمعيات التعاونية القديم ، فعمد بعضها الى التحول الى شكل خاص من اشكال شركات المساهمة ، ورأت منظمة

القمة التعاونية أنه لا مناص من اصلاح قانون التعاون القديم خاصة فيما يتعلق بالحاجة الى :

- ضمان راس مال مساهم مستقر للجمعيات التعاونية ·

- زيادة قدرة الجمعيات التعاونية على منافسة المشروعات التجارية·

- تدعيم استقلال الجمعيات التعاونية فى وضـع وتعديل لوائحهـا الداخلية ·

وفى عـام ١٩٥٩ قدمت اللجنـة المركزيـة لمنظمات القمـة التعاونية مقترحات اصلاحية جديدة الى وزارة العدل الفيدرالية التى تلقت أيضا فى عام ١٩٧١ من ممثلى الحركة التعاونية مشروع قانون أعد على أساس تلك المقترحات ، لكن الاصلاح المنشود ما لبث أن اقتصر فقط عن عمد على بعض تعديلات طفيفه ، فاقتصر على تعديل بعض أجزاء القانون القائم ، بدلا من اصدار قانون جديد شامل للجمعيات التعاونية ، وهكذا تاجلت تلك الخطوة الى تاريخ لاحق · حتى كان صيف عام ١٩٧٣ وعندئذ وافق مجلس البرلمان على قانون للتعاون بدأ تنفيذه فى أول يناير ١٩٧٤ ·

ثانيا : قانون الجمعيات التعاونية الالمانى الجديد لعام ١٩٧٣ :

عكف رجال التشريع على دراسة وتحليل التعديلات التى تمت وكانت أهدافهم متاثرة بآراء منظمات القمة التعاونية وتركزت حول ما يلى :

- تدعيم الأساس المالى للمشروعات التعاونية بحيث يصـبح شراء الأسهم التعاونية ميسرا وجاذبا للجمهور ·

تدعيم مركز مجلس الادارة تجـاه الأعضـاء ومن ثم تمهيد الطريق ليصبح النظام الادارى التعاونى أكثر كفاءة وفاعلية ·

- السماح بمعاملة متميزة للأعضاء تختلف باختلاف أهمية مساهماتهم فى الجمعية ولصالحها وبذلك يمكن تشجيع زيادة مشـاركة الأعضـاء فى

المشروع التعاونى وزيادة مرونة أحكام القانون بحيث يسمح للجمعيات التعاونية فى أحوال كثيرة بأن تضع لوائح داخلية تناسب الحاجة الفعلية الخاصة لكل جمعية على حدة ٠

ويلاحظ أن معظم الأحكام الجديدة نوقشت مناقشة علمية مستفيضة على مدى عدة سنوات ، بل ان بعض هذه الاحكام أخذ طريقه الى التطبيق والعمل عن طريق بعض الجمعيات التى قامت بتجربته لدراسة مدى حظه من النجاح ، وعلى اى حال ، فان المشرعين الألمان صاغوا المواد الجديدة ، فيما عدا استثناءات قليلة جدا ، صاغوا هذه المواد بطريقة تستطيع معها الجمعيات التعاونية أن تختار بين اتباع الاحكام الجديدة أو الاستمرار فى تطبيق الاحكام القديمة ٠

واذا أمعنا النظر فى معظم المواد الجديدة لرأينا بوضوح أن المشرعين حاولوا الالتزام بمبادىء التعاون الكلاسيكية التقليدية مع السماح ببعض التجاوزات عنها لمواجهة مقتضيات الظروف المتطورة دون التطرق الى مخالفة تلك المبادىء التعاونية الكلاسيكية مخالفة كلية ، ولايتسع المجال لتتبع كل مادة جديدة وتناولها بشىء من التفصيل ، وعلى ذلك لن نناقش منها الا التغيرات ذات الأثر الواضح ، وذلك فى اطار الأهداف الأربعة الرئيسية التى أشرنا اليها آنفا ٠

١ ـ اجراءات تدعيم الأساس المالى للجمعيات التعاونية :

قام التشريع القديم على أساس وجهة النظر الآتية :

ـ الجمعيات التعاونية هى أساسا جمعيات أشخاص ، ومساهمة الأعضاء فى رأس المال ضرورية لتمويل المشروع التعاونى ، لكن مساهمات الأعضاء بما يزيد عن حد أدنى من المال طبقا لما تنص عليه اللوائح الداخلية لا تأثير لها على موقف المساهم كعضو ولا يترتب عليها زيادة نفوذه فى الجمعية ٠

– ترتبط أسهم الجمعيات التعاونية دائما بضمان يعادل على الأقل قيمة السهم ، بمعنى أن العضو حين يكتتب فى سهم فهو يوقع على اتفاق بأنه مسئول عن ديون الجمعية فى حالة التصفية ، ويجوز أن تقتصر المسئولية بالضمان على مبلغ معين أو تكون المسئولية غير محدودة ، وعلى ذلك فكل اكتتاب فى سهم جديد معناه تحمل مسئولية اضافية ، وحيثما تكون المسئولية غير محدودة لا يسمح بالاكتتاب سوى فى سهم واحد .

– حين يكتتب العضو فى اكثر من سهم واحد يعتبر مجموع الاكتتاب وحدة واحدة غير قابلة للانقسام ، ومن ثمة فان العضو لا يستطيع انقاص عدد أسهمه الا بالانسحاب من الجمعية ثم الانضمام اليها بعدد من الاسهم يقل عما كانت لديه .

– لا يسمح القانون بدفع فوائد بمعدل ثابت عن رأس المال المساهم .

– يحق للعضو اذا انسحب من الجمعية أن يسترد القيمة الاسمية لاسهمه ، وتعتبر الاحتياطيات المتراكمة رأس مال للجمعية غير قابل للتقسيم، بعكس رأس المال المتغير .

– يجب أن يكون الحد الأدنى للمساهمة فى الجمعية واحدا بالنسبة لجميع الأعضاء وهذه قاعدة عامة ينبغى أن تطبق بحزم ، ولايجوز التمييز فى المعاملة على أساس معايير موضوعية الا بموافقة جميع أعضاء الجمعية .

وقد جاء قانون الجمعيات التعاونية الجديد فالغى بعض هذه الآراء الجامدة وسمح للجمعيات بأن تدخل على لوائحها الداخلية التعديلات الآتية :

– يجوز للأعضاء الاكتتاب فى الأسهم دون الزام بتحمل مسئوليات اضافية عن ديون الجمعية عند التصفية ، ويتم ذلك – طبقا للقانون الجديد – بطريقتين :

أ) للأعضاء أن يقرروا انشاء جمعية تعاونية بدون أن يتحملوا مسئولية اضافية تزيد عن مساهمتهم فى راس المال ، اى جمعية ذات مسئولية محدودة بقيمة الأسهم (وهو النوع العادى فى بلدان القانون المشترك) ، وحتى لايضار هذا النوع الجديد من الجمعيات التعاونية التى لا يتحمل أعضاؤها مسئولية اضافية بالمقارنة بالجمعيات الأخرى ذات المسئولية بالضمان وهى جمعيات اقوى مركزا من الوجهة الائتمانية ، ادخل تغيير على الاحكام الخاصة بالاسم التجارى للجمعيات (مادة ٣) فبدلا من بيان مسئولية الاعضاء فى حالة التصفية E.G.M.B.H.E.G.M.U.H.
اصبح الاسم يشير فقط الى التسجيل بموجب قانون الجمعيات التعاونية

ب) للأعضاء أن يضعوا لائحة داخلية تقضى بأن تظل بعض الأسهم مرتبطة بمقدار محدود أو غير محدود من المسئولية الاضافية ، وأن يجوز الاكتتاب فى أسهم اضافية دون تحمل مسئولية اضافية ، وبهذه الطريقة يجوز أن يطلب من الأعضاء التعهد بمسئولياتهم عن ديون الجمعية سواء كانوا حائزين لسهم واحد او اكثر ، على ان الأعضاء قد يقتنعون بسهولة بالاكتتاب فى أسهم اضافية طالما قد زال عنهم الخوف من تزايد المسئولية الشخصية المتساوية وهو خوف يرجع بعضه لأسباب حقيقية وبعضه الآخر لأسباب نفسية ، وهكذا فقد تساعد تلك الترتيبات جمعيات على اجتذاب المزيد من رأس المال المساهم ·

ـ استبعدت القاعدة الجامدة التى تقضى بأن مسئوليات وواجبات العضوية فى الجمعيات التعاونية غير قابلة للتجزئة أو الانقسام ، وأن مساهمات الأعضاء الكلية ينبغى أن تكون واحدة ، وأصبح للأعضاء حرية رد الأسهم التى اكتتبوا بها زيادة عن الحد الأدنى المقرر للعضوية بموجب اللائحة الداخلية لجمعياتهم (أنظر المادة ٦٧ ب) ، وهذا يؤدى ايضا الى تيسير استثمار الأعضاء أموالهم فى الاسهم التعاونية (بدون تحمل مسئولية اضافية) لأنه أصبح من السهل نسبيا على العضو أن

يسترد أمواله ، لكن من ناحية اخرى قد يؤدى ذلك الى تزايد عدم استقرار رأس المال المساهم وهو أمر كان دائما يمثل مشكلة بصدد التمويل التعاونى .

– كان قانون التعاون الألمانى القديم لايبيح للجمعية سوى أن تدفع الأرباح أو رأس المال المسهم لكن القانون الجديد سمح للتعاونيات أن تقرر فى لوائحها الداخلية دفع فائدة بمعدل ثابت عن رأس المال المساهم (مادة ٢١ أ) ، والمقصود بهذا الحكم الجديد ايضا تشجيع الأعضاء على زيادة المساهمة فى رأس المال ، لكن القاعدة الجديدة وان جعلت الاستثمار فى الاستثمار فى اسهم التعاونيات اكثر جاذبيـــة ، فقد سببت بعض المتاعب لمنظمات القمة التعاونية ، فحين تتعهد الجمعيات التعاونية بدفع فائدة ثابتة على رأس المال ، فلابد لها من الالتزام بتعهدها سواء حققت فائضا أم لم تحقق ، والواقع ان الربح (وهو شكل من اشكال توزيع الفائض) يختلف عن الفائدة على رأس المال التى تعتبر من عناصر التكلفة ويجب سدادها من من أموال الاحتياطيات اذا لم تحقق الجمعيات فائضا ، وقد تنبأ المشرعون الألمان بهذا الخطر الذى يهدد الأموال الاحتياطية للجمعيات فادخلوا فى المادة الجديدة قيدا ينص على سداد الفائض على رأس المال حتى ولو لم تحقق الجمعية فائضـــا ، على أن تســـدد الفائدة من الاحتياطى العـــادى الاختيارى وليس من الاحتياطى القانونى ، فاذا نفد الاحتياطى الاختيارى زال الالتزام بسداد الفائدة على رأس المال .

– وأخيرا فقد ابتعد المشرعون خطوة أخرى عن المبدأ القديم المقرر بصدد عدم قابلية المال الاحتياطى للانقسام ، فطبقا للقانون الجديد (مادة ٧٣ (٣)) يجوز لأعضاء الجمعيات التعاونية أن يضعوا فى اللائحة الداخلية ما يجيز للأعضاء المنســـحبين أن يطالبوا بمبلغ معين يســـدد لهم من المال الاحتياطى الخاص بالاضـــافة الى القيمة الاسمية للاسهم ، ويقصـــد بهذه الخطوة – كغيرها السابق شرحها – أن يصبح الاستثمار فى الاسهم التعاونية اكثر جاذبية ، لكن المشرعين حين مهدوا تلك الامكانيـــات حرصـــوا على ألا يمنحوا الأعضاء المنسحبين حقا فعليا من أصول الجمعية المتراكمـــة بل

اجازوا انشاء احتياطى خاص بموجب اللائحة الداخلية على أن تقرر الجمعية العمومية باغلبية ¾ اصوات اعضائها المبالغ التى تعلى بهذا الاحتياطى وطريقة وشروط السداد منه للأعضاء المنسحبين ٠

والخلاصة أن المشرعين حاولوا تدعيم الأساس المالى للجمعيات التعاونية بازالة العقبات واستحداث الحوافز التى تشجع على استثمار الأموال فى اسهم التعاونيات ٠

لكن يرى البعض انه من المشكوك فيه أن تساعد تلك الاصلاحات فعلا على تحسين المركز المالى للتعاونيات ٠ فقد نظر المشرعون الى اعضاء التعاونيات بوصفهم مستثمرين رغم انهم قد لا يكونون كذلك ، واخذ المشرعون يقدمون الحوافز لهؤلاء المستثمرين على حساب العنصر الوحيد المستقر فى مالية الجمعيات الا وهو المال الاحتياطى ، غير أن المشرعين لم يدخلوا أى تغيير اساسى ولم يجعلوا التعديلات ملزمة لكل جمعية تعاونية مسجلة ، ولم يفعلوا سوى انهم اجازوا للجمعيات استخدام طرق ووسائل التمويل الجديدة اذا رأت تلك الجمعيات انها قد تكون ذات فائدة لها ، أى انهم لجأوا الى المرونة فى صياغة المواد لافساح الطريق امام التعاونيات لمقابلة المتغيرات الاقتصادية التى تحدث فى المجتمع ٠

٢ ـ اجراءات تدعيم مركز مجلس الادارة ازاء الجمعية العمومية للأعضاء:

كان قانون التعاون القديم يقوم على فكرة أن اعضاء الجمعية العمومية هم وحدهم صانعوا القرار بالنسبة للجمعية التعاونية ، اما مجلس الادارة فكان يعتبر لجنة تنفيذية فحسب عليها أن تؤدى عملها حسب احكام القانون واللائحة الداخلية وتوجيهات الاعضاء فى جمعيتهم العمومية ، ينتخب اعضاء المجلس من بين اعضاء الجمعية ويعملون نيابة عنها وكل اجراء يتخذ يجب أن ينفذ بواسطة عضوين على الأقل من أعضاء المجلس متضامنين ٠

وقصد بهذه الترتيبات حماية حق الأعضاء فى تقرير سياسة العمل فى المشروع التعاونى وضمان أن يظل الهدف الرئيسى للعمل التعاونى دائرا

حول فكرة تنمية العضوية ، غير أن الظروف السائدة فى النظام الاقتصادى الحديثالذى تشتد فيه المنافسة أصبحت غير مواتية لاستمرار هذا النوع من البناء التنظيمى الداخلى الذى لم يعد كافيا لادارة شئون المنظمات التعاونية بكفاءة · فلاشك أن نمو العضوية المستمر ، هـذا فضـلا عن تزايد تعقيد وتركيب العمل الادارى ومشكلاته ، وعدم قدرة الأعضاء العاديين على معرفة المعلومات الضرورية التى تعينهم على اصـدار القـرارات الصحيحة فى الشئون المتعلقة بالمشروع التعاونى ، كل ذلك قد جعل من الضرورى عمليا تفويض كثير من سلطات صنع القرارات الى مجلس الادارة · وبرغم ذلك فان القانون كان يقضى صراحة باختصاص الاعضاء فى جمعيتهم العمومية بادارة أعمال الجمعية · وقد جاء القانون الجديد ليقنن الأوضاع الجديدة ، فمنح مجلس ادارة الجمعية التعاونية وضعا يماثل وضع مجلس الاداره فى شركات المساهمة بحيث يحق له ادارة شئون الجمعية على مسئوليته الخاصة (المادة ٢٧) ·

وهكذا أصبح للجمعيات التعاونية جهازان لرسم خطة العمل :

الجهاز الأول : الجمعية العمومية للأعضاء وتختص باصدار القرارات ذات الاهمية العامة بالنسبة للجمعية ككل ·

الجهاز الثانى : مجلس الادارة ويختص بالقرارات المتعلقة بخطـة العمل وتنفيذها اليومى ·

وفى مقابل زيادة سلطات مجلس الادارة واستقلاله اعيـدت صياغة الاحكام الخاصـة بمسـئولية أعضـاء مجلس الادارة فأصـبحت تحملهم مسئوليات التزامات أكثر مما كانت عليهم ·

As a counterbalance to this increase of autonomy of the board, the provisions referring to the liability of board members have been redrafted and now have placed a higher degree of responsibility and liabilty upon the board members.

كذلك ألغى الحكم القديم الذى يقضى بأن تنفيذ كافة القرارات نيابة عن الجمعية لا يكون صحيحا الا بموافقة أو توقيع عضوين على الأقل من أعضاء

مجلس الادارة حتى يصبح القرار ملزما قانونا ، اذ اعتبر هذا الحكم معوقا للادارة التعاونية ، ويجعلها تتخلف عن ادارة المشروعات التجارية الخاصة٠ وينص القانون الجديد على ان لأعضاء الجمعية أن ينصوا فى اللائحة الداخلية على جواز تمثيل الجمعية بعضو واحد منفرد من اعضاء مجلس الادارة ، غير أن منظمات القمة التعاونية أوضحت رأيها فى هذا الصدد وهو أن الحكم الجديد الذى يقصد به أن تصبح الادارة التعاونية فى وضع ملائم للتصرف السريع لا يجوز اللجوء اليه الا فى الأحوال الاستثنائية ٠

ولابد من الاشارة هنا الى تعديل آخر استحدثه القانون الجديد حين اجاز للجمعيات التعاونية تعيين غير الأعضاء كمديرين محترفين لهم سلطة العمل والتوقيع نيابة عن الجمعية (بالتوكيل) (المادة ٤٢) ٠ ويلاحظ أنه حتى عام ١٩٧٣ كان هذا الحق محجوبا عن الجمعيات التعانية باعتباره مخالفا لمبدأ الادارة الذاتية ، وخشية أن يسيطر المديرون المحترفون على الجمعيات التعاونية ، ومما يذكر أن هذا التعديل يزيل فرقا آخر كان قائما بين المشروعات التعاونية والمشروعات التجارية ٠

٣ ـ اجراءات السماح بالتمييز فى المعاملة بين الأعضاء من حيث حقوقهم والتزاماتهم :

قام التشريع التعاونى الالمانى القديم على أن الجمعيات التعاونية منظمات ديمقراطية ، ومن ثمة يجب أن تكون حقوق والتزامات جميع الأعضاء متساوية مساواة مطلقة ، أى حظر التمييز فى المعاملة كقاعدة عامة بين الأعضاء حيث تبرر الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية هذا التمييز (المساواة النسبية) ، ونصت المادة ٤٣ من قانون التعاون القديم على ان لكل عضو صوت واحد ، وكان الحد الادنى للأسهم التى يكتتب فيها واحدا بالنسبة لجميع الأعضاء ، ولهذا السبب كان يحدد بحيث يتناسب مع اقل الأعضاء قدرة مالية ، ولم يكن الاكتتاب فى أسهم اضافية ذا أثر على

حق التصويت مما يعتبر حافزا على أن يقتصر العضو على الاكتتاب بالحد الادنى فقط دون زيادة ، لكن الخروج على هذه القاعدة من حيث الاكتتاب فى أسهم رأس المال والالتزامات الأخرى كان مستطاعا بشرط موافقة جميع الأعضاء ٠ ولكل هذه القواعد مبرراتها على اساس أن اعضاء الجمعيات التعاونية بشر متساوون يشكلون جماعة متناسقة (تقريبا) بوصفهم مالكين لمشروعاتهم الخاصة او مزارعهم او ممتلكاتهم الأسرية ، لكن هذا التناسق النسبى فى الجماعة التعاونية لم يعد له وجود فى النظام الاقتصادى الحديث ، الذى تزايد فيه التركيز على القدرات الاقتصادية التى يتمتع بها كل عضو ، وبذلك اتسعت جدا الفروق بين الأعضاء حتى فى داخل الجمعية التعاونية الواحدة ٠

وبدت الرغبة صراحة فى بعض الجمعيات لاتباع نظام التصويت النسبى والتمييز فى الحد الأدنى للمساهمة فى رأس المال بنسبة مقدار استخدام الأعضاء للتسهيلات التى يقدمها المشروع التعاونى ، وبعض هذه التعديلات لم يكن مسموحا بها مطلقا (مثل حق التصويت) وبعضها الآخر لم يكن ليدخل حيز التنفيذ الا بعد موافقة جميع الأعضاء على تعديل النظام الداخلى وهو شرط من الصعب الوفاء به ٠

ونتيجة لذلك عمدت بعض الجمعيات التعاونية للتحول الى شركات مساهمة لا تكبلها مثل هذه القيود الجامدة ٠

وجاء القانون الجديد فاباح للجمعيات التعاونية الخروج على قاعدة « صوت واحد للعضو الواحد » (المادة ٤٣ ـ ٣) ومنح الأعضاء الذين يسهمون فى المشروع التعاونى اسهاما غير عادى الحق فى اصوات يصل عددها الى ثلاثة ٠ ولا يبين القانون المقصود من « الاسهام غير العادى » ، لكن من المتفق عليه انه لابد من معايير موضوعية فى هذا الشأن مثل مجموع المعاملات السنوية مع المشروع التعاونى ، كما يمكن من الوجهة النظرية استخدام الاسهام فى رأس المال كمعيار للقياس ٠

وهنا ايضــا تناول المشرعون المسالة بحذر شديد ، ومن مقتضى ذلك يتطلب المشرع ما يلى :

ا) ان منح الأصوات الاضافية لبعض الأعضاء يتطلب تعديل اللائحة الداخلية بموافقة ٣/٤ اصوات الأعضاء فى اجتماع الجمعية العمومية ٠

ب) اقتصر الحد الأقصى للأصوات التى يجــوز منحها للعضو على ثلاثة اصوات وهذا الاجراء لا يعنى فى الواقع اتباع نظام التصويت النسبى الكامل ٠

ج) لا يجوز استخدام الأصوات الاضافية عند تقرير امور لها اهميتها الخاصــة اى انه نص على كافة الموضوعات التى يتطلب القانون لتقريرها باغلبية تســاوى أو تزيد عن ٣/٤ الاصــوات ، مما يقلل القيمة الحقيقية لتلك الأصوات الاضافيــة ٠

والى جانب ما تقدم ، ونظرا للتوســع فى سلطات واســتقلال مجلس الادارة ، فلم يعد مجال استخدام الأصوات الاضافية كبيرا ، بل يقتصر على قرارات قليلة جدا مثل تقرير توزيع الفاض وانتخاب اعضاء مجلس الادارة٠

وهكذا لا يلبى القانون الجديد الدعوة الى ادخال طريقة التصويت النســبى الحقيقى بالشكل الذى رفعت لواء الدعوة اليــه بعض الجمعيات التعاونية ، ومن ناحية أخرى فان الخروج عن قاعدة « صوت واحد للعضو الواحد » قد تؤدى لخلق طبقات متباينة من الأعضاء فى الجمعية الواحدة ، ويقود الى التفكك داخل الجماعة التعاونية ويهدد وجود الجمعية التعاونية ذاتها ككل ، لكنه قد يدفع الأعضاء الاقل تميزا الى الانسحاب من الجمعية وبذلك تصبح العضوية اكثر تناسقا ٠

ويسمح القانون الجديد للجمعيات التعاونية باتباع التمييز فى المعاملة من حيث الحد الأدنى للاكتتاب فى الاســهم والالتزامات الأخرى فى بعض الأحوال المعينة فى القانون (المادة ١٦) بشرط موافقة اغلبية الأعضاء ٠ ويحتاج تقرير التفاوت فى الاكتتاب الى موافقــة ٣/٤ الأعضــاء فى اجتماع

الجمعية العمومية ، أما القرارات الخاصة بالتمييز فى التزامات الأعضاء مثل الالتزام باستخدام تسهيلات المشروع التعاونى او تسليم كمية معينة من المنتجات للجمعية فيحتـاج الى موافقـة $\frac{٩}{١٠}$ أصوات الأعضاء فى اجتماع الجمعية العمومية ٠

وقد اقتضى التعديل الجديد الذى يسمح بتغيير اللائحة الداخليـة بما يتناسب مع الظروف الاقتصادية المتغيرة بناء على موافقة الأغلبية أن تتوافر حماية خاصة للأقلية المعارضة ، فاعطى القانون (المادة ٦٧ ١) للأعضاء الذين صوتوا ضد العمل بالالتزامات الاضافية وسجلت أصواتهم المعارضة فى محضر الجلسة حقا استثنائيا فى الانسحاب من الجمعية بناء على اخطار مقيد المدة ٠

ومن المؤكد أن هذه الاحكام الجديدة مع المواد الجديدة الخاصة بحقوق التصويت سوف تعجل باخراج صغار الأعضاء (الأعضاء الحديين) من الجمعيات التعاونية ، وقد يؤدى هذا التطور الى أن تصبح الجمعيات أكثر استقرارا وقدرة بالمعنى الاقتصادى البحت ، لكنه من الناحية الأخرى سوف يدفع الجمعيات بعيدا عن الأمانى الاجتماعية ذات الدوافع الانسانية للحركة التعاونية التقليدية الاصيلة ٠

٤ ـ تدعيم استقلال الجمعيات فى وضع اللوائح الداخلية :

كان الهدف الشامل الذى رمى اليه المشرعون أن يصبح قانون الجمعيات التعاونية مرنا وذلك بالابتعاد عن القواعد الجامدة ما امكن ، والسـماح للجمعيات التعاونية بتعديل لوائحها الداخلية بما يتفق والاحتياجات الخاصة لكل جمعية على انفراد ، وقـد أمكن تحقيق هـذا الهدف ، وفتح القـانون الجديد أبوابا كثيرة من الامكانيات التى كانت محظورة فى ظل التشريعـات القديمة على النحو السابق شرحه فى هذا البحث ـ ويبقى لدينا الآن أن نرى القواعد الجديدة وهى توضع موضع الاختبار العملى فى التطبيق ٠

ويهمنا أن نوجه الأنظار الى أن منظمات القمة التعاونية على المستوى القومي أعدت لائحة داخلية نموذجية حسب قانون ١٩٧٣ ، وهى ترى أن تطبيق فرص الامكانيات المتاحة الجديدة لاحداث التغيير يجب أن تؤخذ بحذر شديد ، فمن الواضح أن بعض الأحكام ، مثل السماح بدفع فوائد بمعدل ثابت على رأس المال المساهم ، وايقاف مسئوليات الأعضاء الاضافية ، والسماح للأعضاء باسترداد قيمة بعض الأسهم ، وحق الأعضاء المنسحبين فى المطالبة بنصيبيهم من المال الاحتياطى الخاص ، كل هذه التغييرات تدفع البعض الى الاعتقاد بأنها لن تاتى بنتائج ايجابية تمس الأساس المالى للجمعيات التعاونية فحسب بل ربما تثير تطورات شديدة الخطورة ٠

غير أنه مما لاشك فيه ايضا أن المرونة التى استحدثها قانون التعاون الألمانى لعام ١٩٧٣ قد تسفر من ناحية أخرى عن آثار ايجابية تساند الجهود الرامية الى اعادة بناء دعم الجمعيات التعاونية لتستطيع مواكبة الظروف الاقتصادية والاجتماعية المعاصرة ، ويتوقف كل شىء على الطريقة التى يطبق بها القانون الجديد ٠

المراجعة التعاونية في ألمانيا الاتحادية

المراجعة التعاونية فى جمهورية المانيا الاتحادية

اولا ـ مقدمة والتطور التاريخى :

من اجل تفهم المراجعة التعاونية فى المانيا الاتحادية ينبغى اولا الالمام باختصار (*) بالتطور التاريخى كمقدمة لهذا الموضوع ، حيث يرجع منشأ المنظمة التعاونية الحالية الى القرن التاسع عشر ، وقد اسس هذه المنظمة فردريش فلهلم رايفيزن Friedrich Wilhelm Raiffeisen من فيربوش Weyerbusch وهرمان شولز Herman Schulze من ديليتش Delitzsch اللذان يجب النظر الى نشـاطهما فى اطـار من المتغيرات والتطورات التى احدثتها حركة التصنيع وحرية التجارة وتحرير الفلاحين ، وكذلك فى اطار نظريات الحرية الاقتصـادية التى لا حـدود لها والاشـتراكية ، فقد ادت التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية والسياسية التى حدثت وقتئذ الى اغراق الفلاحين والحرفيين فى الديون حتى اصبحوا يعتمدون فى حياتهم على مقرضى النقود من القطاع الخاص ، واخذوا ينزلقون شيئا فشيئا حتى فقدوا حريتهم بل ووسائل معيشتهم • وكان من فضل المصلحين الاجتماعيين العظيمين انهما ادركا ابعاد الموقف المتازم فى القطاعين الزراعى والحرفى ، فاخذا يعملان ـ كل بمفرده مستقلا عن الاخر ـ على تخفيف وطأة تلك الازمة عن طريق التعاون والمساعدة الذاتية المتبادلة •

ومن الامور الجديرة بالملاحظة انه فى بداية الحركة التعاونية ، كان التعاونيون يعتمدون اعتمادا كبيرا على فردريش فلهلم رايفيزن وهرمان شولز ـ ديليتش ، وهو موقف مفهوم ولاشك ، فقد اعتاد التعاونيون على

* Please read : Cooperative Auditing in the Fedral Republic of Germany by Josef Bergmann, Issued by German Cooperative and Raiffeisen Federattion 1981-

ان يسالونهما النصيحة فى كثير من المواقف العملية ، ولا سيما عند بدء انشاء جمعيات تعاونية جديدة ،وازداد من جراء ذلك حجم المراسلات المتبادلة بين رايفيزن وشولز - ديليتش من جهة وبين التعاونيات من جهة اخرى الى الحد الذى يفوق كثيرا طاقة رايفيزن وشولز - ديليتش شخصيا ، وهكذا نشات مكاتب لهذه المراسلات Correspondence Offices تطورت فيما بعد لتصبح اتحادات استشارية Advocates Associations وظيفتها تمثيل مصالح الجمعيات التعاونية المنظمة اليها والدفاع عنها ورعايتها ٠

ونشات حاجة الجمعيات التعاونية الى النصيحة ، والمشورة والمساندة والاشراف على الادارة من ان اعضاء مجالس ادارة التعاونيات ومديريها وقتئذ كانوا جميعا متطوعين يتقلدون هذه الوظائف بصفة شرفية وليست لديهم خبرة فى الشئون التجارية والقانونية ، وتدرجت الحاجة الى المعونة وخاصة فى الناحية المحاسبية ومسك الدفاتر فادت الى تعيين معلمين متنقلين Migrant teachers يطوفون على الجمعيــات التعــاونية ويعلمون التعاونيون القائمون على شئون الادارة اصول مسك الدفاتر والمحاسبة ، وكانت هذه الخطوة بداية نظام المراجعة التعــاونية التى ظلت حتى اليوم محتفظة بصفتها الاستشارية Advisory Auditing ٠

وتوالى التطور فيما بعد فظهرت اتحادات المراجعة التعاونية ، لكن الجمعيات كان لها الخيار فى الاستعانة بهذه الاتحادات فى مراجعة حساباتها ولم تفرض تلك المراجعة كاجراء اجبارى فى ذلك الوقت ، وبمضى الزمن اصبحت المراجعة التعاونية اجبارية بالنسبة للجمعيات التعاونية المنضمة الى اتحاد المراجعة ، وصار لزاما على الجمعيات التعاونية هذه ان تخضع للمراجعة كل ثلاث سنوات على الاقل ، غير انه ينبغى ان يكون مفهوما ان انضمام الجمعيات التعاونية الى اتحادات المراجعة كان ما يزال اختياريا ، ويقوم اتحاد المراجعة بتعيين خبراء يتولون مراجعة حسابات الجمعيات واعمالها ، وجدير بالذكر ايضا ملاحظة ان المراجعة التعاونية كانت تتميز بملامح بارزة مميزة اهمها ان الجمعيات التعاونية هى التى اخضعت نفسها

بارادتها للمراجعة الدورية ، فقد رأت هذه الجمعيات اعمالا لمبدأ الادارة الذاتية والمسئولية الذاتية انه لابد من اشراف دقيق على الحسـابات منتظمة على أعمالها ، ولكن علينا ان نتذكر دائما أن المراجعة لم تشمل كل والادارة ، فأعلنت فى المؤتمرات التعاونية أنها تقبل باختيارها اجراء مراجعة الجمعيات بل اقتصرت على الجمعيات التى انضمت باختيارها أيضا الى اتحادات المراجعة دون غيرها ، وهكذا كان فى وسع الجمعيات التعاونية ـ اذا ارادت ـ أن تتجنب المراجعة بالا تنضم الى اتحادات المراجعة أو بأن ينسحب منها ما دام الانضمام الى تلك الاتحادات اختياريا بحتا ٠

ثم فرضت المراجعة التعاونية الاجبارية Compulsory audit فى ألمانيا لاول مرة وخضعت لها كافة الجمعيات التعاونية بموجب قانون أول مايو ١٨٨٩ ، وحقق هذا الاجراء المصلحة العامة لان أغلبية أعضاء الجمعيات التعاونية كانوا من الطبقات الضعيفة اقتصاديا ، ومن ثم لا يملكون المعرفة الاقتصادية الكافية التى تمكنهم من مراقبة ادارة الجمعيات بأنفسهم ، ومن ناحية اخرى فقد لوحظ ان الجمعيات التى خضعت للمراجعة اختيارا بمعرفة اتحادات المراجعة كانت أحسن حالا من غيرها وقد اعتبر القانون ان اتحادات المراجعة اكثر قدرة بصفة خاصة على اجراء المراجعة فى الجمعيات التعاونية لان تلك الاتحادات لديها المعرفة الدقيقة والمتخصصة ، كما ان لها مصلحة خاصة فى ضمان الادارة اللائقة فى الجمعيات ، لذلك نصت المادة ٥٣ من قانون التعاون الصادر فى ١٨٨٩/٥/١ ان منشآت كل جمعية تعاونية وكذلك ادارتها وكافة أوجه نشاطها يجب ان تراجع مرة واحدة على الاقل كل سنتين بمعرفة مراجـع خبير لا يتبـع الجمعية ، واذا كانت الجمعية منتمية الى اتحاد مراجعة ، فان هذا الاتحاد هو الذى يعين المراجع ويكلفه بالمراجعة ، أما الجمعيـات الاخرى غير المنتمية للاتحـادات المذكورة فتراجع أعمالها بمعرفة مراجعين تعينهم المحاكم التى تقع فى دائرتها تلك الجمعيات ٠

ومن الامور الجديرة بالملاحظة انه فى فترة الازمة الاقتصادية عام ١٩٣٠ ، ١٩٣١ عانت كثيرا من الجمعيات التعاونية خسائر جسيمة ٠ وقد

اتضح نتيجة للدراسات التى اجريت عن الجمعيات التعاونية وقتئذ ان الجمعيات التى انتمت الى اتحادات المراجعة التعاونية كانت اقدر على الخروج من الازمة عن الجمعيات غير المنتمية ، ويرجع بعض السبب فى ذلك الى ان الجمعيات التى لم تكن اعضاء فى اتحادات المراجعة تهربت من المراجعة التى ربما كانت غير مريحة بالنسبة لها ، وعينت مراجعين من غير الاتحادات ، كان هؤلاء المراجعين على استعداد للتمشى مع رغباتها ، وقد افتقرت تلك الجمعيات بسبب ذلك التقييم الفعال للنتائج ، وهو ما كان يتم عن طريق المتابعة التى تقوم بها اتحادات المراجعة ، ومن ناحية اخرى فان المراجعين الذين كانت تعينهم المحاكم لم يكونوا على خبرة بالملامح الخاصة المميزة للجمعيات التعاونية ·

Did not have sufficient experience with the specific featares of Cooperative.

وتبعا لذلك ادخل تعديل على قانون التعاون لعام ١٩٣٤ اصبحت بموجبه الاتحادات التعاونية للمراجعة هى المختصة دون غيرها بالمراجعة التعاونية ·

The Cooperative Act of the year 1934 put the auditing associations in sole charg of Coperative auditing.

ومنذ ذلك الحين اصبح لزاما على كل جمعية تعاونية ان تنتمى الى عضوية احد اتحادات المراجعة ·

ثانيا : العضوية فى احد اتحادات المراجعة :

تلزم الفقرة ١ من المادة ٥٤ من قانون التعاون فى المانيا الاتحادية الجمعيات التعاونية بالانتماء الى عضوية اتحادات المراجعة ، وبناء عليه اصبحت العضوية فى اتحاد مراجعة مختص باجراء المراجعات التعاونية من الشروط التى يتطلبها انشاء وبقاء الجمعية التعاونية ، وما لم تقدم الجمعية شهادة من اتحاد مراجعة بأنها انضمت الى عضويته فلن تدرج فى سجل الجمعيات ، وان تعتبر بالتالى قائمة اذ لا قيام لها بغير تسجيل ، واذا تركت

جمعية عضوية اتحاد المراجعة دون ان تنضم الى عضوية اتحاد آخر فان تسجيلها يشطب رسميا ٠

وللجمعية من حيث المبدأ حرية اختيار اتحاد المراجعة الذى يراجع اعمالها لكن هذا الاختيار يخضع عملا لاعتبارات فنية ولاعتبارات موقع الجمعية اى ان هذا الاختيار ليس اختيارا مطلقا ٠ ولدى التنظيمات التعاونية الريفية والصناعية الالمانية فى الوقت الحاضر ١٥ اتحاد مراجعة اقليمى و ٦ اتحادات مراجعة متخصصة وعلى قمتها اتحاد التعاون واريفيزن الالمانى الذى يوجد فى بون عاصمة المانيا الغربية ٠

وعلى اثر اعـادة تنظيم التعاونيات فى عـام ١٩٧٢ اصبحت جميع اتحادات المراجعة الريفية والصناعية تقريبا على المستوى الاقليمى اتحادات موحدة ، اى تنضم اليها الجمعيات التعاونية الريفية والصناعية بكافة انواعها ومختلف انشطتها (تعاونيات الائتمان ، التعاونيات السلعية والخدمية ، التعاونيات الصناعية) ولا تراجع اتحـادات المراجعة المتخصصة سـوى التعاونيات ذات النشـاط الواحد اى المحصـور فى فرع واحد من الاعمال Single Field of business ولهذا السبب تمارس تلك الاتحادات اعمالها على مستوى يعلو عن المستوى الاقليمى Supra-regional level اما الاتحاد التعاونى والرايفيزن الالمانى فى بون فهو اتحاد المراجعة الوحيد الذى يمارس المراجعة التعاونية على المستوى القومى Federal level ويقوم بمراجعة اعمال المراكز التعاونية على المستوى الفيدرالى والمراكز التعاونية الاقليمية المنضمة الى عضويته ٠

ولا ترغم اتحادات المراجعة على قبول كل جمعية فى عضويتها ـ بل لابد لها من ان تدرس طلبات العضوية المقدمة اليها ، ولها الحق فى رفضها بشرط وجود اسباب فنية او مادية جدية ، وللجمعية التعاونية التى يرفض طلبها ان ترفع الامر للقضاء ، او تتظلم ايضا الى الادارة الحكومية المشرفة على التعـاون طالبة التحقيق فى رفض عضـويتها ، فاذا رأت تلك الادارة

الحكومية أن أسباب الرفض التى بنى عليها اتحاد المراجعة قراره ليست كافية فلها أن ترغم الاتحاد على قبول الجمعية فى عضويته ، وفى الحالات الصارخة فان الادارة الحكومية المشرفة قد تحرم اتحاد المراجعة من سلطته فى مراجعة الجمعيات ٠

The supervisory authority could conceivably divest the association of its authority to audit.

وللجمعية حق ترك عضوية اتحاد المراجعة المنضمة اليه غير انها تلزم فى هذه الحالة بالانضمام الى عضوية اتحاد مراجعة آخر ، لكن نظرا لانه لا يوجد الزام على الاتحادات بقبول طلبات العضوية التى تقدم اليها ، فان مثل هذه الجمعية لن تكون على يقين من قبول طلب انضمامها لاتحاد مراجعة آخر ٠

ومن ناحية أخرى يجوز لاتحاد المراجعة أن يفصل الجمعية من عضويته اذا رفضت مثلا الجمعية الاستجابة لتوجيهاته وملاحظاته ، ورفضت ان تزيل المخالفات الهامة أو أسباب الشكوى والتى ترد بشكل تفصيلى فى تقرير المراجعة ٠

وفى هذه الحالة لا ينتظر من اتحاد المراجعة أن يستمر فى تحمل مسئوليته ازاء الجمعية المشار اليها ، غير ان للجمعية بدورها أن تطلب من القضاء اعادة عضويتها وأن ترفع شكواها أيضا الى الادارة الحكومية المختصة ٠

ثالثا – اتحاد المراجعة كمنشأة لتنفيذ المراجعة :

تقوم المراجعة التعاونية على مبدأين لابد من تلازمهما : العضوية الاجبارية والمراجعة الاجبارية

Compulsory membership and Compulsory audit.

فاتحادات المراجعة ما هى الا مراجع حسابات بالمعنى المنصوص عليه فى قانون التعاون ، ولها وحدها حق مراجعة أعمال الجمعيات الاعضاء ،

وتقوم بالمراجعة مستخدمة مراجعي حسابات موظفين بها يشترط فيهم ان يكونوا قد تلقوا تدريبا واكتسبوا خبرة فى مراجعة التعاونيات ٠ وفى ٣١ ديسمبر ١٩٧٧ كان عدد مراجعي الحسابات الموظفين فى اتحادات المراجعة الريفية والصناعية حوالى ١٢٩٠ مراجعا منها ٤٩ محاسبا قانونيا ٠
Chartered accountants

ولا تعهد الاتحادات بالمراجعة الى مراجعين خارجيين الا فى الاحوال الاستثنائية او اذا وجدت أسباب هامة لذلك فى رأيها وتظل الاتحادات مع ذلك مسئولة عن المراجعة ٠

وتبين الفقرة من المادة ٦٣ من قانون التعاون الوضع القانونى وشروط العضوية واغراض اتحادات المراجعة ، فمن حيث الوضع القانونى يعتبر اتحاد المراجعة اتحادا مسجلا Registered association.
أما عضوية الاتحاد فتقتصر على الجمعيات التعاونية المسجلة ، والمشروعات التى لها شكل قانونى مختلف لكنها مملوكة كليا او جزئيا للجمعيات المسجلة (وهى المراكز التعاونية الاقليمية التى تتخذ الشكل القانونى للشركات العامة ذات المسئولية المحدودة او الشركات الخاصة ذات المسئولية المحدودة مثل البنوك المركزية ، والتعاونيات المركزية وجمعيات المشتريات المركزية ، والمشروعات التعاونية المركزية على المستوى الفيدرالى) وغيرها من المشروعات ذات الشكل القانونى المختلف لكنها تخدم التنظيم التعاونى ٠ والغرض الوحيد لاتحاد المراجعة هو مراجعة اعمال اعضائه وتمثيل مصالح هؤلاء الاعضاء ٠ ولا يسمح لاتحادات المراجعة بمزاولة اعمال اخرى خاصة بها ٠ ويلاحظ أن تمثيل مصالح الاعضاء قد يأخذ اشكالا مختلفة ، مثل المحافظة على مصالح التعاونيات بصفة عامة فى الميادين الاقتصادية والتشريعية والضرائبية وتقديم الخدمات الاستشارية لاعضائها فيما يتعلق بالمسائل الضريبية والادارة والتنظيم والاحصاء والتدريب ، لكن اهم عمل لاتحادات المراجعة هو مراجعة اعمال الجمعيات التعاونية المنضمة لعضويتها ٠

ومن الامــور الجديرة بالمــلاحظة ان الحكومة تمنح الاتحــادات حق المراجعة ، وتنص المادة ٦٣ من قانون التعاون على ان السلطة الحكومية المختصة بذلك هى اعلى ســلطة فى ولاية فيدرالية (دائما وزير الشــئون الاقتصادية) Minister for Economic Affairs.

ونظرا لاهمية المراجعة تنص الفقرة ب من المادة ٦٣ من قانون التعاون على انه يجب ان يكون واحدا على الاقل من اعضاء المجلس التنفيذى بكل اتحاد مراجعة محاسبا قانونيا ، فاذا لم يتيسر ذلك وجب تعيين محاسب قانونى ليكون مندوبا خاصا يتولى الاشراف على المراجعة ٠

وينتمى المحاسبون القانونيون فى جمهورية المانيا الفيدرالية الى مهنة مؤهلة خصيصا للقيام بالمراجعة نظرا لما يتلقونه من تدريب خاص وبسبب اللوائح والقواعد التى تنظم المهنة ، فهم طبقا لتلك القواعد واللوائح ملتزمون بممارسة نشاطهم تحت مسئوليتهم الخاصة الكاملة ، مما يعصمهم من اتباع اية تعليمات تصدر اليهم ولو من مجلس ادارة اتحاد المراجعة بشان طريقة تقييم الحقائق والوقائع فى حالة معينة ، ويقوم المحاسب القانونى بملاحظة ومراجعة تصرفات الموظفين To aoserve and Check on the activities of employees بطريقة تمكنه دائما من تكوين رايه وحكمه الشخصى ٠

رابعا ـ واجبات المراجعة التعاونية :

تلزم المادة ٥٣ من قانون التعاون اتحادات المراجعة بابداء رايها فى الموقف المالى ـ وحالة الادارة ، ومن اجل ذلك يجب على اتحاد المراجعة ان يراجع الموقف المالى للمنشآت ، كما يراجع طريقة الادارة فى الجمعيات التعاونية ، ويستمد اتحاد المراجعة سلطته فى المراجعة من قانون التعاون الذى يفرضه فى ذلك ودون تدخل من جانب الجمعيات التعاونية ، ولذا اصبح لاتحادات المراجعة حق تفويض المراجعين لاجراء المراجعة فى جميع الاحوال وعلى الاتحاد ان يراقب انهاء المراجعة فى خلال الفترة التى يحددها قانون التعاون لذلك ، وينص القانون المذكور فى المادة ٥٣ على وجوب مراجعة اعمال الجمعيات مرة فى كل سنة مالية ، وتراجع الجمعيات الصغيرة التى

يقل مجموع ميزانيتها (بما فيها الخصوم الطارئة) عن مليون دويتش ماركا المانيا مرة واحدة على الاقل فى كل سنة مالية ، وقد تمتد الفترة بين مرات المراجعة الى سنتين كاملتين على اقصى تقدير ، اذ يحتمل ان تجرى المراجعة الاولى فى أول السنة المالية بينما تجرى المراجعة التالية فى آخر السنة التالية وهذا الترتيب يتيح لاتحادات المراجعة زمنا كافيا لاعداد برامج المراجعة وتواريخهـا وفرصة اكبر للمباغتة ، لان المراجعة التعـاونية هى مراجعة « مباغتة » من حيث المبدأ دون اخطار مسبق ٠

In principle audits are "surprise" audits, i.e. without advance notice.

والمراجعة المقصودة فى قانون التعاون ليست مراجعة القوائم المالية السنوية على النحو الذى يتطلبه قانون شركات المساهمة الالمانى ، اذ ينص قانون الشركات الالمانى على وجود مراجعة القوائم المالية السنوية بمعرفة محاسب قانونى قبل تقديمها الى الجمعية العمومية السنوية ، ولا تعتبر تلك القوائم صـالحة الا بهذه المراجعة التى لا يختار لها سـوى المحاسـبين القانونيين دون غيرهم ٠ لكن مجلس ادارة الجمعية التعاونية يمكنه ــ على العكس ــ تقديم القوائم المالية السنوية الى الجمعية العمومية للجمعية التعاونية بصرف النظر عما اذا كان اتحاد المراجعة المختص قد راجع أو لم يراجع تلك القوائم ، فاذا وافقت الجمعية العمومية التعاونية على القوائم المالية ثم اتضح من المراجعة التالية التى يجريها اتحاد المراجعة أية أخطاء ، حينئذ تصبح هذه القوائم المالية ملغاة ، وبالتالى ينبغى على الجمعية ان تصححها وتقدمها الى الجمعية العمومية مرة اخرى لاعتمادها ٠

وهذا الترتيب تمليه اعتبارات عملية ، لانه اذا طلب من المراجعين اجراء المراجعة عند اعداد القوائم المالية السنوية مباشرة لوقعوا تحت ضغط شديد من العمل فى الشهور الاولى من كل سنة ، لا سيما وأن السنة المالية لمعظم الجمعيات التعاونية تتوافق مع السـنة التقويمية ، فاذا أخذ بهذه القاعدة فانه سيترتب على ذلك ضغط شديد فى الشهور الاولى ، ثم تصبح

الشهور الاخيرة من العام شهور فراغ وبطالة تقريبا • ومن ناحية اخرى فان تاخير اعلان القوائم المالية حتى تتم المراجعة قد لا يكون من الناحية التطبيقية فى مصلحة الجمعيات ، ولا فى مصلحة دائنيها ، هذا بالاضافة الى انه لن يكون فى جانب المصلحة العامة •

غير أن كون المراجعة التى تفرضها المادة ٥٣ من قانون التعاون الالمانى والتى لا تحتم بالضرورة اجراءها على القوائم المالية خلال السنة المالية لا يعنى ان تلك القوائم لا تراجع اثناء اجراء المراجعة التعاونية للجمعية ، بل ان مراجعة الدفاتر والحسابات والمنشات والادارة يتطلب حتما مراجعة القوائم المالية التى بدونها لا يمكن ضبط الدفاتر والحسابات ومعرفة المركز المالى الصحيح والمركز الاقتصادى للجمعية ، ولكن واضحا انه ليس من اللازم ان تكون الميزانية السنوية هى نقطة البدء فى المراجعة ، بل قد تؤدى نفس الغرض أى ميزانية تصور ليوم اقرب ما يكون لتاريخ المراجعة ، وكما اوضحنا من قبل أن هذا الاجراء يخالف ما ينص عليه قانون الشركات الالمانى بالنسبة لميزانيات الشركات ، لكن يلاحظ انه بالنسبة للجمعيات التعاونية والمراجعة التعاونية ، فان الميزانية العمومية السنوية لا تمثل محور المراجعة ، بل هى مجرد اداة تساعد على تكوين فكرة سليمة عن الموقف المحاسبى والاقتصادى وتطوراته •

واذا استندنا الى احكم قانون الائتمان الالمانى (المادة ٣٧ فقرة ٣ من قانون الائتمان) وكذلك اذا استندنا الى احكم المادة ٥٥ من قانون التعاون الالمانى ، فانه ينبغى على اتحاد المراجعة عندما يراجع جمعية تعاونية ائتمانية مجموع رقم ميزانيتها السنوية اكثر من ١٠ ملايين مارك المانى ان يضيف الى المراجعة التى تتطلبها المادة ٥٣ من قانون التعاون مراجعة القوائم المالية السنوية ايضا ، وبعبارة اخرى فانه يجب مراجعة القوائم المالية لجمعيات الائتمان قبل تقديمها الى الجمعية العمومية ، وتخضع جميع المنشآت الائتمانية فى المانيا لتلك المراجعة الاجبارية ، ولا يستثنى منها الا جمعيات الائتمان التى لا يزيد مجموع ميزانيتها السنوية عن ١٠ ملايين دويتش مارك •

وتخضع لهذه المراجعة القوائم المالية السنوية (أى الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر) وكذلك ملحقات الميزانية العمومية المطلوبة فى حالة جمعيات الائتمان (أى المستندات التفسيرية لأرقام الميزانية العمومية) وتشمل المراجعة دفاتر الحسابات وطريقة القيد فيها وكل ما من شأنه أن يدخل فى تصوير القوائم المالية السنوية ، ويجب أن تراجع القوائم المالية السنوية فى خلال خمسة شهور من نهاية السنة المالية ، فاذا لم توجد أية مناقضات نتيجة للمراجعة النهائية تعتمد القوائم بالتقرير التالى :

« عند قيامنا بالمراجعة وجدنا أن مسك الدفاتر والقائمة المالية السنوية والتقرير السنوى تتفق مع القانون واللوائح طبقا لمتطلبات القانون واللوائح النظامية » ·

"Bookkeeping, annual financial statement, and business report, according to our axdit as required by law, conform to law and by-laws"

اما اذا وجدت اية ملاحظات فيجب أن تتضمن صيغة الاعتماد التحفظات اللازمة ، أو يرفض اعتماد القوائم ، ويلاحظ أن صيغة الاعتماد لا تفيد أى تقدير للموقف الاقتصادى وحالة الادارة ، بل تكتفى صيغة الاعتماد على ذكر اتفاق الدفاتر والقوائم المالية والتقرير السنوى مع احكام القانون واللوائح ·

وتنص المادة ٢٩ من قانون الائتمان على واجبات اخرى اضافية يقوم بها مراجع حسابات جمعيات الائتمان التعاونية ، فعلى المراجع ان يفحص المركز المالى والاقتصادى للجمعية او المنشأة الائتمانية ، ثم يذكر نتيجة هذا الفحص وما اذا كانت الجمعية أو المنشأة قد التزمت بما يفرضه قانون الائتمان وما اذا كانت قد قامت ـ طبقا لهذا القانون ـ بطلب بيان المركز المالى للمقترضين عند منحهم القروض بمبالغ معينة ، غير أن شمول المراجعة للظروف والأحوال المالية للمقترضين له وظيفة كاشفة فقط بالنسبة لجمعيات الائتمان ، لأن قانون التعاون يتطلب فى المادة ٤٣ منه أن يذكر المراجع نتائج فحصه على كل حال ·

واذا قارنا بين مراجعة القوائم المالية وبين المراجعة المطلوبة حسب المادة رقم ٥٣ من قانون التعاون يتضح أن المراجعة بموجب قانون التعاون اكثر شمولا ، اذ تتناول الأحوال الاقتصادية للجمعية بما فيها المركز المالى ، والتمويل ، والمركز الايرادى ، والسيولة ، فليس النجاح الاقتصادى وحده معيارا للتقييم الذى يجريه المراجع ، بل من واجبه أن يتأكد الى أى مدى تؤدى الجمعية واجبها فى النهوض باقتصاديات أعضائها ونشاطهم المربح (المادة ١ من قانون التعاون) فاذا قصرت ادارة الجمعية فى القيام بهذا الواجب بسبب انتهاجها سياسة معينة فى أعمالها وادارتها لتلك الأعمال ، تعتبر ادارة غير سليمة ، فواجب الادارة الجيدة السليمة أن تحافظ على واجبها فى النهوض بشئون الأعضاء فى المدى الطويل ، وعلى ذلك تبرز الأهمية الخاصة للمحافظة على أصول الجمعية ، وتكوين رأس المال والاحتياطيات وانتهاج سياسة فى العمل تضمن المحافظة على كل ذلك ٠ وعليه فلا تتناول المراجعة مسائل الادارة مجردة بل تمتد الى أنشطة الادارة والتنظيم والقواعد والنظم التى تستخدمها الادارة فى رقابة وضبط العمل ، بل يجب ايضا مراجعة سياسة الاعمال لمعرفة ما اذا كانت قد رسمت فى اطار اللوائح الداخلية ، وهل يعتبرها المراجع سليمة ومناسبة لتحقيق اغراض الجمعية حسبما جاءت فى لائحتها الداخلية ٠

Comprehensive formal and material audit.

وهكذا فان المراجعة التعاونية حسب قانون التعاون تستلزم فحصا شاملا لكافة الجوانب المادية والنشاط البشرى للتنظيم الرسمى للجمعية ٠

ولا يسمح بفرض أية قيود على وظيفة المراجعة كما نظمتها التشريعات، لكن يجوز لاتحاد المراجعة ، أن يحدد للمراجع نقاطا رئيسية تدور حولها المراجعة ٠

وكقاعدة عامة لا تركز المراجعة العادية على اجراء فحص فردى لأعمال كل شخص من اجل اكتشاف التلاعب المالى ، أو على مراعاة احكام قانون العمل ، أو تشريعات النقد الأجنبى ، أو شروط عقود التأمين ، أو أية

احكام او شروط تقع فى اختصاص سلطات اخرى (مثل الشئون الفنية او الصحية أو مراقبة الاسعار) لكن يلتزم المراجع مع ذلك بأن يوجه الى المختصين ما يراه من اسـئلة ليتأكد من معرفتهم بالشروط والاحكام ومن اتخاذ الاجراءات الكفيلة بمراعاتها ٠

واذا اكتشفت المراجع أثناء فحصه للأعمال مخالفات كبيرة فى هذا الشأن أو علم أن السلطات المختصة تشكو من مخالفات خطيرة وقعت فيها الجمعية فعليه أن يوسع نطاق بحثه ليشمل مثل هذه الشئون ، ومن ناحية أخرى يجب أن تشمل المراجعة ما تنص عليه التشريعات الضريبية ، لكن ليس على المراجع أن يجرى فحصا الا اذا كانت مهمته حسبما حددها اتحاد المراجعة تتطلب منه ذلك ، أو اذا اتضح له اثناء المراجعة ضرورة اجراء مثل هذا الفحص ٠

وقد تبين فيما يتعلق بالتطبيق العملى للمراجعـة بالنسبة لجمعيات الائتمان أنه يحسن الربط بين مراجعة القوائم المالية السنوية وبين المراجعة المطلوبة بموجب القانون ، وعادة ما يتم ذلك اذ يقوم المراجع كقاعدة عامة بالمراجعتين معا ومع مراجعة حسابات العهد المقررة بموجب المادة ٣٠ من قانون الائتمان التى تتم نيابة عن ادارة الرقابة المصرفية الفيدرالية ٠
Federal Authority for the Supervision of Banking.

وبالاضافة الى المراجعات العادية تقوم اتحادات المراجعـة فى اطار واجباتها الاستشارية بمراجعات استثنائية (طبقا للبند ٢ فقرة ١ مادة ٥٧ من قانون التعاون) وتتناول المراجعات الخاصة عادة احد او عدة وجوه من المراجعة ، وتتعلق بحقائق على قدر وافر من الأهمية ، لكن هذه الفحوص لا تغنى عن المراجعـة التى تتطلبها المادة ٥٣ من قانون التعاون والمادة ٢٧ من قانون الائتمان ، وعادة ما تتم هذه المراجعات بمبادأة من اتحـاد المراجعـة الذى يحـدد موضوعها ومداها ، والتقرير المطلوب عنها ، اما المراجعـات الخاصة الأخرى التى تتطلبها الاحكام القانونيـة فمثالهـا : مراجعات التأسيس (مادة ١١ فقرة ٢ رقم ٤ من قانون التعاون) مراجعات

الخبراء فى حـالة اندماج الجمعيات (مـادة ٩٣ ب فقرة ٢ من قـانون التعاون) مراجعـات الخبراء فى حـالة تحويل الجمعية الى شركة عامة محدودة المسئوليـة (مـادة ٣٨٥م فقرة ٣ مـن قانون الشركات الالمانى) وتجرى ايضا مراجعات خاصة بنـاء على طلب الجمعيات التعاونيـة أو لحسابها (مثل مراجعات التنظيم ـ والمراجعـات الخاصـة بالتحقيق فى المخالفات المعاقب عليها ، ومراجعـات الربحية ، والمراجعـات الخاصـة باغراض اعادة التنظيم المالى) ٠

خامسا : قانون التعاون وسلوكيات اجراءات المراجعة :

تنص المادة ٥٥ من قانون التعاون على أن يقوم كل اتحاد مراجعـة بمراجعة الجمعيات المنضمة اليه وبموجب العضـوية الاجبـارية للجمعيات التعاونية فى اتحادات المراجعة ، تخضع كل جمعية تعاونيـة للمراجعـة الدورية ، ورغبة فى تجنب تنازع المصالح ، ولضمان حياد المراجعة ينص القانون على الا يتدخل اعضاء الجمعية والعاملون فيها اجراءات المراجعة (المادة ٥٦ فقرة ١ من قانون التعاون) ٠

وللاعتبار السابق المشار اليه ينص القانون أيضا على أنه لا يمارس اتحاد المراجعة حقه فى المراجعة اذا كان احد اعضاء مجلس ادارته او أى مندوب خاص له يشغل أو شغل أثناء فترة المراجعة أو فى السنتين الماليتين السابقتين عليها منصب عضو بمجلس ادارة الجمعية ، أو بمجلس الاشراف ، أو منصب مصفى أو موظف بالجمعية المطلوب مراجعتها (مادة ٥٦ فقرة ٢ من قانون التعاون) ، وفى هذه الاحوال يعين الاتحاد التعاونى مراجعـا للقيام بمهمة المراجعة ، أو مكتبا قانونيا للمراجعة ، أو يقوم الاتحاد التعاونى ذاته بالمراجعة ٠

وعلى اتحاد المراجعة أن يبلغ رئيس مجلس الاشراف بالجمعية فى حينه ببدء المراجعة ، وعلى الرئيس أن يبلغ ذلك بدوره الى أعضاء مجلس الاشراف الآخرين الذين لهم حق حضور المراجعة بناء على طلبهم أو طلب

المراجع (مادة ٥٧ فقرة ٢٥ من قانون التعاون) والغرض من هذاالترتيب أن تتاح الفرصة لاعضاء مجلس الاشراف للاتصال بالمراجع وتوضيح النقاط التى تحتاج الى ايضاح ٠

وبناء على المادة ٥٧ فقرة ١ من قانون التعاون يلتزم مجلس الادارة بأن يقدم جميع المعلومات والمراجع المادية الضرورية لاجراء المراجعة النزيهة ، وأن يسمح للمراجع بفحص الدفاتر والمستندات والمخزون ٠

واذا وجد المراجع اثناء المراجعة شيئا يستلزم اجراء فوريا من جانب مجلس الاشراف ، فعليه بموجب المادة ٥٧ ، فقرة ٣ من قانون التعاون أن يبلغ ذلك بغير تأخير الى رئيس مجلس الاشراف ٠

وطبقا للمادة ٥٧ فقرة ٤ من قانون التعاون يلتزم المراجع فور انتهاء المراجعة بتقديم تقرير شفوى الى مجلس ادارة الجمعية ومجلس الاشراف مجتمعين معا فى جلسة مشتركة عن نتائج المراجعة المحتمله ، وله أن يصر على عقد هذه الجلسة بعد المراجعة ٠

وعلى اتحاد المراجعة أن يقدم تقريرا مكتوبا عن نتائج المراجعة (مادة ٥٨ فقرة ١ من قانون التعاون) الى مجلس ادارة الجمعية مع اخطار رئيس مجلس الاشراف ٠ ويحقق لكل عضو من أعضاء مجلس الاشراف أن يطلع على التقرير (مادة ٥٨ فقرة ٢ من قانون التعاون) ٠ وعلى مجلس الادارة ومجلس الاشراف مناقشة نتائج المراجعة فور وصول التقرير فى جلسة مشتركة ، ويحق لاتحاد المراجعة حضور تلك الجلسة ، ولذا يلتزم مجلس الادارة باخطار اتحاد المراجعة عن تاريخ عقد هذه الجلسة (مادة ٥٨ فقرة ٣ من قانون التعاون) ٠

ويلتزم مجلس ادارة الجمعية عند عقد الجمعية العمومية أن يعلن عن تقديم تقرير المراجع كبند معروض للمناقشة ، وعلى مجلس الاشراف أثناء انعقاد الجمعية العمومية أن يقدم بيانا عن النتائج الهامة التى أسفرت عنها المراجعة أو الشكاوى التى ترتبت عليها (مادة ٥٩ فقرة ١ ، ٢ من قانون التعاون) ٠

ولاتحاد المراجعة حق حضور الجمعية العمومية ، ويجب أن يقرأ تقرير المراجعة فى جلسة الجمعية العمومية ، اما كله ، واما أجزاء منه ، وذلك بناء على طلب اتحاد المراجعة ، أو على قرار الجمعية العمومية (مادة ٥٩ فقرة ٣ من قانون التعاون) ، وهذا يتيح لاتحاد المراجعة فرصة شرح تقريره واقناع الجمعية العموميـة بازالة الأخطاء التى لوحظت أثناء المراجعة ، ولكن يلاحظ انه يجب عند قراءة التقرير أمام الجمعية العمومية مراعاة عدم افشاء الأسرار الخاصة بالبنك وينطبق ذلك بوجه خاص فى شأن جمعيات الائتمان ، ولا يصح اطلاقا السماح للافراد من الأعضاء ولا لعدد صغير منهم الاطلاع على تقرير المراجعة ٠

واذا رأى اتحاد المراجعة أن قرار الجمعية العموميـة فيما يختص بتقرير المراجعة قد تأخر صدوره الى ما بعد الموعد المعقول ، أو أن الجمعية العمومية لم تحصل على البيانات الوافية حول بعض نتائج المراجعة الهامة أو الشكاوى المشار اليها فى تقرير المراجعة ، وذلك أثناء الجلسة التى صدر فيها قرارها ، فيجوز لاتحاد المراجعة أن يدعو الجمعية العمومية لعقد جلسة غير عادية تتحمل الجمعية التعاونية نفقاتها ٠

وفى مثل هذه الأحوال يحدد الاتحاد النقاط الواجب مناقشتها فى تلك الجلسة غير العادية حيث تقرر الجمعية العمومية ازالة اسباب المخالفات التى اكتشفت فى أثناء المراجعة ، ويرأس هذه الجلسة غير العادية من يعينه اتحاد المراجعة لذلك (المادة ٦٠ من قانون التعاون) ٠

ويتبين مما تقدم كيف تتدخل اتحادات المراجعة لضمان سلامة التقييم الصحيح لنتائج المراجعـة ، فليس مهمة اتحـادات المراجعـة أن تكتشف الاخطاء والمخالفات فحسب ، بل عليها أن تتابع ازالة تلك المخالفات ، غير أن حقوق وواجبات اتحادات المراجعـة يجب الا تنتهك المبـادىء التعاونية المتمثلة فى الادارة الذاتية والمسئولية الذاتية ، فلا يحق لاتحاد المراجعة اصدار اية تعليمات الى الجمعية التعاونية ٠

وينبغى أن يكون واضحا انه اذا لم تمتثل الجمعية لتوصيات وملاحظات

اتحاد المراجعة فلن يتخذ الاتحاد قرارا بشطبها من عضويته الا كاجراء اخير حين يصبح ذلك امرا لابد منه ٠

ويصدر اتحاد المراجعة شهادة مراجعة عن كل مراجعة يجريها ، وعلى الجمعية التعاونية ان تقدم تلك الشهادة الى السجل التعاونى (مادة ٥٩ فقرة ١ من قانون التعاون) وبذلك تتمكن محكمة التسجيل من معرفة ما اذا كانت المراجعات قد تمت حسب مقتضيات القانون وفى الزمن المحدد ٠

سادسا : التزامات اتحادات المراجعة التعاونية :

يلتزم اتحـاد المراجعـة بان يطلب ويحصـل على البيانات اللازمـة للمراجعة فى جدية وامانة ، وان يقوم بالمراجعة فى حياد To audit without bias وان يقدم النصيحة السليمة ، ويقدم تقارير صحيحة ، وان يراعى الأصول المعترف بها فى ممارسة المراجعة التعاونية ، ولضمان التزام اتحـاد المراجعـة بكل ذلك تتضمن المادتان ٦٢ و ١٥٠ من قانون التعاون احكاما تتعلق بالمسئولية والعقوبات ٠

ومن الأمور الجديرة بالملاحظة والاهتمام انه اذا خالف اتحاد المراجعة أو المراجعون الذين يستخدمهم عمدا او اهمالا الالتزام الذى يفرض عليهم القيام بالمراجعة فى نزاهة وذمة وبدون تحيز ، او خالفوا مراعـاة الاصول السرية ، فانهم يسالون عن الأضرار الناتجة عن ذلك ٠ وليست هناك اية حدود للتعويضات التى يمكن ان يتكبدها هؤلاء فى حالة مخالفتهم واجباتهم عمدا ٠

اما فى حالة الاهمال فيقتصر التعويض على ٢٠٠ر٠٠٠ دويتش مارك عن كل مراجعة حتى ولو اشترك فيها عدة مراجعين ، او أسفرت عن عدة اخطاء (مادة ٦٢ فقرة ٢ من قانون التعاون) وينقضى حق المطالبة بالتعويض بمرور ثلاث سنوات من تاريخ استلام الجمعية التعاونية لتقرير المراجعة ٠

وينص قانون العقوبات بان اى شخص بصفته مراجع حسـابات او مسـاعد مراجع حسـابات ،يقدم تقريرا غير صحيح عن نتائج المراجعـة

أو يكتم أية معلومات هـامة ، أو يخـالف الالتزام بالسرية ، أو يسـتخدم المعلومات التى عملها نتيجة لاطلاعه على تقرير مراجعة استخداما لا تحتمه الضرورة الناشئة عن ابداء واجب الاشراف ، يعاقب بالسجن أو الغرامة (المادتان ١٥٠ ، ١٥١ من قانون التعاون) ٠

اما الاسـتثناءات من السرية فتنظمها المادة ٦٢ فقرة ٣ مـن قانون التعاون ، التى تنص علىّ حق اتحاد المراجعة فى ابلاغ الجمعيات التعاونية المنضمة له والجمعيات المركزية بمحتويات تقارير المراجعة اذا كانت تلك الجمعيات لها علاقة عمل مع الجمعية المحررة عنها التقرير ٠ وتهتم بمعرفة نتائج المراجعة ، ولاتحاد المراجعة أن يرسل نسخا من تقارير المراجعة الى الاتحاد العام الذى يتبعه ، ويجوز للاتحاد العام أن يستخدم هذه النسخ بأى وجه يستلزمه اداؤه لواجباته ٠

ولا يجوز تقييد أو التنازل عن مسئولية اتحادات المراجعة المنصوص عليها فى المادة ٦٢ من قانون التعاون بموجب شروط التعاقد ٠

The Liability of auditing associations as under Art. 62 of the Co-operative act can be neither restricted nor excluded by contract.

سابعا : الاشراف الحكومة على اتحادات المراجعة :

تختص حكومات الولايات فى جمهورية المانيا الاتحادية بحق اصدار التفويض بالمراجعة ، وبممارسة الاشراف الحكومى على اتحادات المراجعة ٠

ويصدر التفويض بحق المراجعة الى اتحادات المراجعـة من السلطة العليا المختصة (.وهو وزير الشئون الاقتصادية فى الولاية الفيدرالية التى فيها مقر اتحاد المراجعة) ويشترط لمنح اتحاد المراجعة حق ممارسة عمله ، أن يقدم الاتحاد ما يدل على مقدرته على القيام بالاعمال الملقاة عليه بموجب القانون ، وهذا يعنى أنه لابد من أن يستخدم الاتحاد عددا كافيا من مراجعى الحسـابات المدربين فى هـذا الميـدان الى جانب الجهاز الادارى اللازم ، والاساس الاقتصادى اللازم ٠

وتنص المادة ٦٤ من قانون التعاون فيما يتعلق بالاشراف الحكومى على أن السلطة العليا المسئولة فى الولاية الفيدرالية لها حق التأكد عما اذا كانت اتحادات المراجعة تؤدى واجبها ، وجدير بالملاحظة ان نوضح أن قانون التعاون الالمانى لا يحتوى احكاما تحدد طريقة ومدى الاشراف الحكومى ٠ ولذا لم يستقر بعد ما اذا كان الاشراف الحكومى ذو طبيعة رسمية فقط ، ام ان السلطة المشرفة لها حق الاسراف المادى الفعلى على نشاط المراجعة اى لها حق فحص تقارير المراجعة ٠

كما ينبغى أن نوضح أيضا أنه لا توجد من الوجهة العملية خلافات تستحق الذكر بين السلطات المشرفة وبين اتحادات المراجعة ، فكلا من الحكومة والاتحادات ملزمة بحماية الجمعيات واعضائها من كل ضرر ، ويتركز اهتمام الحكمة على ضمان قيام اتحادات المراجعة بواجباتها المفوضه اليها بطريقة نزيهة ومنتظمة ، بينما يتركز اهتمام الجمعيات فى المقام الأول على دعم المبادىء التى تعتبر اركان التنظيم التعاونى ، وهى الادارة الذاتية ، والمسئولية الذاتية ، غير أن التطبيق العملى اثبت ان السلطة الحكومية المشرفة ترى أنه من المصلحة الا تسبب اية متاعب فى طريق اتحادات المراجعة ، بل من المهم لها أن تساندها فى حدود اهداف الحركة التعاونية ٠

وتلتزم اتحادات المراجعة بأن تقدم فى أول يوليو من كل عام تقارير عن العام السابق الى السلطات المشرفة على نشاط المراجعة التعاونية ، مع بيان الملاحظات الهامة ، وعدد ونوع مرات المراجعة الاجبارية التى تمت أو التى تجرى ، ويحق للسلطة المشرفة أن تستعجل الاتحادات المتأخرة فى انجاز عملها وتفرض عليها شروط فى هذا السبيل ٠ وقد تضطر السلطات فى الأحوال الصارخة الى سحب حق المراجعة حيث أنه طبقا للمادة ١٦٤ من قانون التعاون يجوز سحب حق المراجعة اذا تبين أن اتحاد المراجعة قد أصبح غير قادر على تأدية عمله وفقد مؤهلاته وصلاحياته لذلك ، أو لم يقم بالشروط المحددة له من قبل السلطات المختصة ، أو اذا لم تكن هناك حاجة لقيامه بأعمال المراجعة ٠

ثامنا : التدريب الأساسى والمتقدم لمراجعى الحسابات :

من الأمور الهامة التى تواجهها اتحادات المراجعة مسائل تنظيم خدمات المراجعة ، وتحديد عدد المراجعين الواجب الاستعانة بهم ، وتدريب هؤلاء المراجعين تدريبا اساسيا ثم تدريبا متخصصا متقدما فيما بعد ، ولا توجد احكام او قواعد أو انماط محددة لتدريب مراجعى الحسابات ، غير ان قانون التعاون ينص فى المادة ٥٥ فقرة ١) على وجوب أن يكون المراجعون على خبرة وتدريب كافيين فى شئون المراجعة التعاونية ، ولذا فان اتحادات المراجعة قد وضعت نظاما معينا للتدريب ، ترى فيه القدرة على توفير الخبرة التى يتطلبها قانون التعاون ٠

وقد يتفاوت التدريب السابق للمتقدمين للعمل كمراجعى حسابات ، فمنهم من اكمل التدريب التجارى ، ومنهم خريجو المدارس الفنية ، ومنهم الحاصلون على درجات جامعية ، ولكى يلموا جميعا بأعمال المراجعة التعاونية تقوم اتحادات المراجعة بتدريبهم على الناحية العملية من المراجعة، وذلك بان يعملو اولا كمساعدى مراجعين ، ويتلقون فى نفس الوقت تدريبا فى دورات تدريبية تنظمها المدارس الاقليمية ، كما تقوم اتحادات المراجعة بتنمية قدراتهم ومعارفهم عن طريق المنشورات والمطبوعات الدورية التى تصدرها والاشراف المباشر ودعوتهم لحضور الاجتماعات والمؤتمرات التى تعقدها الاتحادات فى الموضوعات المرتبطة بتنمية مهنة المراجعة ٠

وجدير بالذكر أن نوضح انه بعد ان يقضى مساعد المراجع مدة سنتين على الأقل مشتركا فى المراجعة الاجبارية التى يفرضها القانون على الجمعيات التعاونية ، يحق لمساعدى المراجعين مهما كانت مؤهلاتهم الأصلية ، يحق لهم ان يحضروا دورة للمراجعين التعاونيين تنظم على المستوى الفيدرالى بمعرفة الاتحاد التعاونى الالمانى والريفيزن فى بون ، ويحضر هذه الدورة جميع المتقدمين لشغل وظائف المراجعين فى مختلف انحاء المانيا ، وتستغرق هذه الدورة فترة اربعة شهور ، والغرض منها تعليم المشتركين فيها الاصول النظرية للمراجعة التعاونية ٠

ويهمنا فى هذا المقام ان نلقى ضوءا على بعض الموضوعات الاساسية التى تتناولها هذه الدورة والتى منها : المراجعة ، القانون المدنى ، القانون التجارى ، احكام قانون الائتمان ، التشريعات الضريبية ، قانون التعاون ، ادارة الاعمال ، وضمانا للجدية ، وتحقيقا لتكافؤ الفرص يعقد امتحان فى نهاية الدورة ٠

وجدير بالملاحظة ان نوضح ايضا ان المؤهلات اللازمة لشغل وظيفة مراجع فى اتحادات المراجعة لاتقتصر على النجاح فى هذا الامتحان ، بل ايضا توافر الكفاءة العلمية والصفات الشخصية التى لا يستطيع الانسان ممارسة المراجعة بدونها ، على ان هذا التدريب ليس موجها فى الأساس الى تدريب المراجعين الذين يعتبرون خبراء متخصصين فى ميادين معينة ٠

وفضلا عن هذا التدريب الأساسى ، تقوم اتحادات المراجعة التعاونية بتنظيم تدريب متقدم على مستوى عال ، ودورات تدريبية اخرى للمراجعين ، وتعتبر الاتحادات ان ذلك من اوجب واجباتها واخص شئونها ، ولذا فهى تصدر منشورات دورية وتوزع كتيبات ومطبوعات من اجل هذا الغرض ، كما تعقد للمراجعين مؤتمرات تتيح تبادل الآراء والخبرات ، وتوفدهم لحضور دورات تدريبية متقدمة ٠

وتؤدى اللجنة الخاصة لشئون المراجعة بالاتحاد التعاونى والريفيزن الالمانى دور المنبر العام ، او كمنتدى عام للمناظرة والنقاش على المستوى الفيدرالى من اجل تحقيق افضل اساليب تنمية المهارات والقدرات لدى المراجعين لممارسة مهنة المراجعة التعاونية فى ضوء التطورات العلمية والأصول المرعية ، عن طريق هذه اللجنة الخاصة على المستوى الفيدرالى يسهل تبادل الاراء والأفكار ، وتتالف هذه اللجنة الخاصة من أعضاءهم فى الأساس مديرون لخدمات المراجعة التعاونية فى اتحادات المراجعة ٠ وتتناول اللجنة بالدراسة فى جلساتها على وجه الخصوص الموضوعات والشئون ذات الأهمية لجميع مناطق الجمهورية الفيدرالية ٠

تاسعا : ملخص :

تقوم المراجعة التعاونية على قاعدتين اساسيتين هما : العضوية الاجبارية والمراجعة الاجبارية ، ويقع على عاتق اتحادات المراجعة القيام بمهام ومسئوليات وظيفة المراجع حيث أن هذه الاتحادات لها حق اجراء المراجعة فى الجمعيات التعاونية بكافة أنواعها ، ولا تستطيع اية جمعية تعاونية أن تتفادى المراجعة لأن قانون التعاون يلزم كل جمعية تعاونية بالانضمام الى عضوية اتحاد مراجعة ، وهذا الاتحاد مفوض بحكم القانون باجراء المراجعة ٠

ونوجه النظر الى أن المادة ٥٣ من قانون التعاون تنص على وجوب مراجعة اعمال كل جمعية تعاونية فى كل سنة مالية باستثناء الجمعيات التعاونية الصغيرة التى يقل مجموع رقم ميزانياتها العمومية عن مليون دويتش مارك المانى ، ولا تشمل المراجعة فحص انتظام القيد بالدفاتر المحاسبية ، والقوائم المالية ، والتقرير السنوى فقط ، بل تمتد ايضا الى تقدير المركز الاقتصادى ، وفحص شامل للادارة فى جميع ميادين النشاط التى تمارسها الجمعية التعاونية ٠

وينص قانون الائتمان على اجراء مراجعة اضافية للقوائم المالية السنوية قبل عرضها على الجمعية العمومية لاقرارها وذلك بالنسبة لجمعيات الائتمان التعاونية التى يزيد رقم ميزانياتها عن ١٠ ملايين دويتش مارك المانى ٠

ويؤدى اتحاد المراجعة خدمات استشارية للجمعيات الى جانب اعمال المراجعة ايضا ٠

ومن الأمور الجديرة بالملاحظة ، أن الجمعيات التعاونية فى المانيا الاتحادية تتحرر الى حد كبير من الخضوع للنفوذ الحكومى ، ويرجع ذلك الى التطبيق السليم للمبادىء التعاونية الخاصة بالادارة الذاتية والمسئولية الذاتية ، غير أن الاتحادات التعاونية من ناحية اخرى تخضع فى ممارستها

لحق المراجعة المفوض اليها بموجب القانون التعاونى من أجل المصلحة العامة للاشراف الحكومى من جانب وزير الشـئون الاقتصـادية فى الولايات الفيدرالية ، وتتمثل الرقابة الحكومية فى معظمها فى التأكد من قيام اتحادات المراجعة بالواجبات المعهود بها اليها طبقا للقانون ، واذا كان لحكومة حق تفويض اتحادات المراجعة بالقيام بالمراجعة ، فان لها ايضا حق سحب هذا التفويض منها اذا اصبحت لا تملك المؤهلات والصلاحيـات والمقـدرة التى تمكنها من اداء واجبـاتهـا ، أو اذا لم تلتزم بمـا فرضته عليها السلطات المختصة أو اذا لم تعد هناك حاجة لخدمات المراجعة ٠

لائحة نموذجية
لاحدى التعاونيات المحلية
بألمانيا الاتحادية

اللائحة النموذجية لجمعيات التسويق والشراء التعاونية
المسجلة ذات المسئولية المحدودة

اولا ـ تاسيس الجمعية التعاونية
1. ESTABLISHMENT OF THE CO-OPERATIVE

مـادة ١ :

ينشىء الموقعون على هذا ، طبقا لقانون التعاون ، جمعية تعـاونية تهدف الى النهوض بالانشطة الزراعية والاقتصاديات الخاصة لاعضائها عن طريق منشاة اعمال شركة تحت اسم (يذكر هنـا اسم الجمعية) ٠٠ ومقرها القانونى فى ٠٠٠

مـادة ٢ :

غرض الجمعية هو :

١ ـ شراء المستلزمات الزراعية بطريقة مشتركة ٠

٢ ـ بيع المنتجات الزراعية بطريقة مشتركة ٠

٣ ـ تشجيع استخدام الآلات ٠

٤ ـ التعامل فى مواد الوقود والبناء ٠

٥ ـ ٠٠٠٠٠٠٠

تقصر الجمعية معاملاتها على اعضائها ، (اذا كانت الجمعية سوف تتعامل مع غير الأعضاء ايضا توضع كلمة « لا » فى بداية الفقرة السابقة)٠

وغرض الجمعية الرئيسية هو دعم الضعفاء اقتصاديا بتقديم خدماتها وتسهيلاتها والنهوض ثقافيا ومعنويا بأعضائها تطبيقا لمبدأ « الفرد للجميع والجميع للفرد » ٠

ثانيا ـ العضـــوية

II. MEMBERSHIP

١ ـ القبول فى عضوية الجمعية

مـادة ٣ :

يجوز ان ينضم لعضوية الجمعية :

١ ـ جميع الأفراد الذين يجوز لهم الارتباط بالعقود والمقيمين فى ..

٢ ـ هيئـات القـانون المدنى او القـانون العـــام وكذلك الشركات التجـــارية ٠

يجب على العضو الجديد أن يدلى باقرار عنـد الالتحاق بالجمعية ، وكلما طلبت ذلك اللجنة التنفيذية ، يبين فيه الجمعيات التعاونية الأخرى او الشركات التجارية التى ينتسب اليها والتزاماته ازاءها ٠

مـادة ٤ :

لايجوز منح عضوية الجمعية بعد تسجيلها الا بشرط :

١ ـ أن يوقع الطالب اقرار التحاق غير مشروط يطابق متطلبات قانون التعـــاون ٠

٢ ـ أن توافق اللجنة التنفيذية رسميا على قبوله عضوا ٠

واذا رفضت اللجنة التنفيذية طلب الانضـمام يجوز للطالب ان يرفع الأمر الى مجلس الاشراف الذى يكون قراره نهائيا ٠

وتصبح العضوية سارية بادراج الاسم فى سجل الاعضاء المسجلين لدى المحكمة المختصة ٠

٢ ـ انتهاء عضوية الأعضاء الأفراد

2. Cessation of membership of individual members

مـادة ٥ :

تنتهى العضوية :

١) بالانسحاب (مادة ٦) ٠

ب) بتغيير محل الاقامة (مادة ٧) ٠

جـ) بالفصل (مادة ٨) ٠

د) بتحويل اسهم العضو فى راس المال (مادة ٩) ٠

هـ) بالوفاة (مادة ١٠) ٠

مـادة ٦ :

يحق لكل عضو ان يعلن انسحابه من الجمعية باخطار فى هذا الشان ويصبح الانسحاب نافذا فى نهاية السنة المالية ، ويصدر الاخطار بالكتابة ومقدما قبل ٠٠ سنوات على الأقل ٠

(اقصر مدة للاخطار ثلاثة شهور واطولها سنتان ، ويجب الا تكون المهلة قصيرة جدا ، ومن الأوفق اختيار اطول مهلة) ٠

مـادة ٧ :

اذا ترك العضو محل اقامته فى دائرة الجمعية (مادة ٣ من اللائحة) فيجوز له ان يعلن انسحابه كتابة من الجمعية فى نهاية السنة المالية ٠

كذلك يجوز للجمعية ان تخطر العضو كتـابة بان ينسحب فى نهـاية السنة المالية ٠ ويرسل الاخطار بالبريد المسجل الى الاعضاء فى آخر عنوان معروف لهم اذا كانوا قد انتقلوا الى عنوان غير معروف ، ويعتبر ايصال مكتب البريد بارسال الخطاب دليلا على الاستلام ٠

مـادة ٨ :

بالاضافة الى الأسباب الواردة فى قانون التعاون يجوز فصل العضو للأسباب الآتية :

١ ـ اذا كان نشاط العضو ضارا بمصالح الجمعية خاصة اذا قدم عمدا الى اللجنة التنفيذية او مجلس الاشراف او الجمعية العمومية اقرارات غير صحيحة ٠

٢ ـ اذا قصر العضو فى تنفيذ اى من التزاماته ازاء الجمعية سواء كانت تلك الالتزامات منصوصـا عليها فى اللائحـة او فى القواعد العـامة الداخلية أو فى قرارات الجمعية العموميـة او فى العقود او فى اى وثائق قانونية ، ويشترط ان تكون الجمعية قد نبهت على العضو بتنفيذ التزاماته ولكن بغير جدوى ٠

٣ ـ اذا اصبح العضو معسرا او غيـر قادر بالاسـتقلال فى ادارة اعمـاله الخاصة ويصبح الفصـل ساريا فى نهاية السـنة المالية بقرار من اللجنة التنفيذية ويجب قبل اصدار القرار ان تتاح الفرصة للعضو لسماع اقواله فيما يختص بفصله ٠

ويجب أن يتضمن القرار القاضى بفصل العضو باسباب الفصل كمـا حددت فى القانون أو فى اللائحة ، والحقائق والوقائع التى ادت الى الفصل، وعلى اللجنة التنفيذية أن تقوم فورا باخطار العضو المفصول بخطاب مسجل عن قرار فصله ، ولا يجوز للعضو المفصول ابتداء من تاريخ ارسال هذا الخطاب ان يشترك فى الجمعية العمومية او أن يستمر فى عضوية اللجنة التنفيذية او مجلس الاشراف ٠

ويجوز للعضو المفصول أن يستانف فى خلال اربعة اسابيع من ارسال الخطاب قرار اللجنة التنفيذية امام مجلس الاشراف الذى يعتبر قراره نهائيا فى هذا الشـان ٠

مـادة ٩ :

يجوز للعضو ان يحول الى غير عضو اسهمه فى راس المال فى أى وقت ولو فى اثناء السنة المالية بموجب اتفاق متبادل مكتوب ، وبذلك ينسحب بدون ان يحاسب الجمعية رسميا ، لكن يشترط أن ينضم من آلت اليه الاسهم الى الجمعية بدلا منه طبقا للمادتين ٣ ، ٤ من القانون وبشرط موافقة اللجنة التنفيذية ومجلس الاشراف ولا يجوز انتهاء العضوية بتحويل أسهم راس المال التى يملكها العضو بغير الطريقة المذكورة آنفـا ٠

مـادة ١٠ :

اذا توفى العضو تنتهى عضويته فى نهاية السـنة المالية التى توفى فيها ، وتؤول عضوية المتوفى فى خلال هذه المدة الى وريثه ، واذا تعدد الورثه فيمارس حق التصويت وكيل عنهم ٠

واذا انتهى وجود احدى الهيئات التى كانت عضوا فى الجمعية فأن اعلان حل هذه الهيئة يعتبر مساويا لوفاة العضو الفرد ٠

مـادة ١١ :

تتوقف المحاسبة الرسمية بين العضو السابق والجمعية على الموقف المالى للجمعية وعلى عدد الأعضاء العاملين فى وقت انتهاء عضوية العضو٠

وتقوم المحاسبة الرسمية على أساس الميزانية العمومية المعتمدة من الجمعية العمومية ٠

ويجب ان يسترد العضو قيمة اسهمه فى راس المال من مكتب الجمعية فى خلال ستة شهور من انتهاء عضويته ، ويحق للجمعية اثناء المحاسبة الرسمية ان تحمل على اسهم راس المال المستحقة للعضو المبالغ المستحقة عليه للجمعية ، ولا يجوز للعضو السابق المطالبة بأى شىء من احتياطى الجمعية او احتياطى التشغيل او من اية اصول اخرى من أصول الجمعية ، واذا كانت اصول الجمعية كلها واحتياطيها واحتياطى التشغيل وجميع أسهم

راس المال التى يملكها العضو غير كافية لتغطية ديون الجمعية فيلتزم العضو السابق بأن يسدد للجمعية حصة فى العجز ، وتحسب هذه الحصة بنسبة المبالغ التى يلتزم بها العضو ٠

ويسقط حق العضو السابق فى المطالبة باسهمه فى راس المال بمضى سنتين واذ حلت الجمعية فى خلال ستة شهور بعد انتهاء عضوية العضو السابق فيعتبر هذا الانتهاء ، كان لم يكن ٠

ثالثا – حقوق الاعضاء وواجباتهم
III. RIGHTS AND DUTIES OF MEMBERS

مادة ١٢ :

تخضع العلاقة بين الجمعية وبين أعضائها لقواعد هذه اللائحة ولاحكام قانون التعاون ٠

مادة ١٣ :

يكون لكل عضو الحق فى :

١ – حضور جلسات الجمعية العمومية للجمعية والاشتراك فى مداولاتها والتصويت فيها وانتخاباتها ٠

٢ – الاشتراك فى جميع المزايا التى تتيحها الجمعية والاستفادة من خدماتها وتسهيلاتها طبقا لقواعد تلك الخدمات والتسهيلات ٠

٣ – الحصول على نسخة تعد بمصاريف على حسابه من العائد السنوى والتقرير السنوى وملاحظات مجلس الاشراف قبل موافقة الجمعية العمومية على العائد ٠

٤ – الاطلاع على محاضر جلسات الجمعية العمومية ٠

مـادة ١٤ :

واجبـــات العضو هى :

١ ـ الالتزام بقواعد اللائحة واللائحـة العامة القائمة على اسـاس اللائحة والتى قد تنص على جزاءات لعدم الالتزام ٠

٢ ـ الا يتصرف ضد مصالح الجمعية وقراراتها ٠

٣ ـ الا يشترك مباشرة او غير مباشرة فى هيئات مماثلة بدون موافقة اللجنة التنفيذية ٠

٤ ـ أن يكتتب فى عدد من الأسهم حسب ما تتطلبه اللائحة (مادة ٤٣) وأن يسدد الاقساط المحددة لتلك الاسهم ٠

٥ ـ أن يكون مسـئولا عن مبلغ ٠٠٠٠٠ مارك المـانى (مسـئولية محدودة) عن كل سهم فى حوزته حسب قانون التعاون ٠

ويجب الا يقل المبلغ المسئول عنه العضو عن القيمة الأسمية للسهم ٠

٦ ـ أن يدفع رسم التحاقه بالعضوية يعلى فى الاحتياطى ، وتحدد الجمعية العمومية قيمة هذا الرسم وكيفية سداده ٠

رابعـا ـ التمثيل والادارة

IV. REPRESENTATION AND MANAGEMENT

اجهزة الجمعية التعاونية

مـادة ١٥ :

اجهزة الجمعية التعاونية هى :

١ ـ اللجنة التنفيذية ٠

٢ ـ مجلس الاشراف ٠

٣ ـ الجمعية العمومية ٠

١ ـ اللجنة التنفيذية

1. Executive committee

مـادة ١٦ :

تمثل اللجنة التنفيذية الجمعية التعاونية أمام القضاء وغير القضاء ، ويجب أن يكون أعضاء اللجنة التنفيذية أعضاء فى الجمعية التعاونية ٠

وتشـكل اللجنة التنفيذية مـن رئيس ونائب له ومن ٠٠٠ أعضـاء آخرين ٠ ويجب أن تشـكل اللجنـة التنفيذية من شخصين على الاقل ومن الأوفق الا يزيد عدد أعضائها عن خمسة ولا يقل عن ثلاثة ٠

وتنتخب الجمعية العموميـة الرئيس ونائب الرئيس وأعضاء اللجنـة الآخرين (أنظر المادة ٢٨ من اللائحة) ويعتزل العضوية أحد أعضاء اللجنة التنفيذية كل سنة ويشغل المكان الخالى بناء على انتخابات جديدة ، ويجوز لأعضاء اللجنة التنفيذية أن يستقيلوا فى أى وقت قبل انتهاء مدة عضويتهم ، لكن يجب الاخطار عن الاستقالة فى وقت مبكر يكفى أن تقوم الجمعية بعمل ترتيبات جديدة لاستمرار العمل الا اذا وجدت أسـباب هامة تبرر الاستقالة بدون اخطار مبكر ، ويظل عضو اللجنة التنفيذية الذى يستقيل قبل انتهاء مدته بغير سبب مقبول مسئولا عن اية خسارة تصيب الجمعية لهذا السبب ٠

ويقوم مجلس الاشراف بتحديد الأعضاء الذين يعتزلون العضوية أولا بالقرعة ، أما بعد ذلك فان اعتزال العضوية يتم حسب الأقدميـة ، ويجوز اعادة انتخاب الاعضاء الذين اعتزلوا العضوية ٠

ويعتبر أعضاء اللجنة التنفيذية الذين يعتزلون المنصب فى نهـاية فترة الانسحاب دون أن يعاد انتخابهم كأنهم قد انتخبوا ويستمرون فى منصبهم الى أن تنتهى فترة تمثيلهم أو الى أن تسجل نتيجة الانتخابات الجديدة فى سجل الجمعيات التعاونية ، ويجب على اللجنة التنفيذية الجديدة أن تقدم بدون تأخير طلبا لتسجيل انتهاء عضوية الأعضاء الذين اعتزلوا المنصب فى

نهاية فترة الانتخاب ، ولم يعاد انتخابهم ولتسجيل الاعضاء المنتخبين الجدد فى اللجنة التنفيذية ٠

واذا منع عضو اللجنة التنفيذية من مباشرة اعمال منصبه بصفة دائمة او لمدة طويلة الزمن ، او اذا اعتزل او توفى قبل انتهاء مدة الانتخاب فعلى مجلس الاشراف أن يتخذ فورا ترتيبات احلال غيره مكانه وفى حالة الاعتزال او الوفاة يتخذ ترتيبات اجراء انتخابات تكميلية ، وكل من يعين لملء مكان شاغر يجب أن يعتزل المنصب فى الوقت الذى تنتهى فيه مدة انتخاب عضو اللجنة التنفيذية الذى حل فى مكانه الشاغر ٠

ولا يحصل اعضاء اللجنة التنفيذية على أتعاب عن عملهم ، لكن يجوز فى حالات خاصة أن يمنحوا مكافآت تتناسب مع نشاطهم ويعوضوا عما انفقوا ٠

ويجوز للجمعية العمومية أن تلغى تعيين اعضاء اللجنة التنفيذية فى اى وقت دون الاخلال بحقهم فى المطالبة بالتعويض طبقا للاتفاقات القائمة ٠

مادة ١٧ :

يجوز أن يكون المدير عضوا فى اللجنة التنفيذية ، واذا لم يكن المدير عضوا فى اللجنة التنفيذية ، فيجب ان تنتخبه الجمعية العمومية ، بناء على وصية مجلس الاشراف ، لمدة غير محدودة ، واذا كان المدير عضوا فى اللجنة التنفيذية فيصدر الاخطار من مجلس الاشراف دون الاخلال بالحقوق الممنوحة لها بموجب المادة ٢٩ من اللائحة ٠

ويحصل المدير على مرتب يحدد بمعرفة اللجنة التنفيذية ومجلس الاشراف معا ، لكن يجب الا يتناسب هذا المرتب مع فائض الجمعية أو حركتها السنوية ، وعلى المدير أن يقدم ضمانا لادارته ، ويحدد العقد الذى يبرم بينه وبين اللجنة التنفيذية باقى التفاصيل الاخرى ، وحين يكون المدير عضوا فى اللجنة التنفيذية يبرم العقد بينه وبين مجلس الاشراف ٠

مـادة ١٨ :

يجب لكى يصبح اى قرار أو توقيع للجمعية التعاونية ملزما قانونا لاى طرف آخر ان يصدر من عضوين من أعضاء اللجنة التنفيذية يكون احدهم رئيسها او نائب رئيسها ٠

ويتألف توقيع الجمعية من الاسم التجارى لها يليه التوقيعات المشار اليها بعاليه ٠

مـادة ١٩ :

تقوم اللجنة التنفيذية باعمـال الجمعية طبقا لاحكام قانون التعاون واللائحة وطبقا للتعليمات الخاصـة بمناصبها واللوائح الداخلية العامة ، وقرارات الجمعية العمومية الاخرى ٠

ويمارس اعضاء اللجنة واجباتهم بالذمة والضمير ، وبوجه خاص فانهم يقومون بواجبـاتهم فى الجمعية مع مراعاة قيود القـانون واللائحة والقواعد الخاصة بمناصبهم او ماقد تفرضه قرارات الجمعية العمومية على سلطاتهم فى تمثيل الجمعية ٠

وعلى اعضاء اللجنة التنفيذية ان يراعوا السرية التامة فيما يختص بالاموال المعهود بها للجمعية أو للقروض الممنوحة الا فى الاحوال التى يفرض فيها القـانون الادلاء ببيانات عن ذلك ، ويترتب على مخالفة هذه القاعدة توقيع جزاء وتحدده الجمعية العمومية مع الالتزام بتعويض اى خسارة قد تلحق بالجمعية من جراء ذلك ٠

مـادة ٢٠ :

تقوم اللجنة التنفيذية بتصريف أعمال الجمعية بناء على قرارات تتخذ فى اجتمـاعات تعقد فى مواعيد منتظمة تحددها التعليمات الخاصـة بها ويرأس الاجتماعات الرئيس او نائبه ، ويدعوا الرئيس الى هذه الاجتماعات

ويحدد الموضوعات التى ستطرح للمناقشة وتصدر القرارات باغلبية الاصوات فى حالة حضور أغلبية من أعضاء اللجنة التنفيذية واذا تساوت الاصوات يعتبر الاقتراح كأن لم يكن ٠

ويدعو الرئيس الى اجتماع دون ابطاء اذا أدلى عضو من أعضاء اللجنة التنفيذية بموضوع وسبب الاجتماع الذى يرغب فى انعقاده وتعقد الجلسة فى موعد لا يتجاوز أسبوعين بعد صدور الدعوة اليها ٠

ولا يجوز ان يحضر اعضاء اللجنة التنفيذية الذين هم موضع المناقشة ، هذه المناقشات كما لا يجوز حضورهم اذا طرح للتصويت قرار خاص بهذه المناقشات وتدرج القرارات فورا فى دفتر محاضر اللجنة التنفيذية المرقم ويوقع عليها اعضاء اللجنة الحاضرين ٠

مادة ٢١ :

يجب على اعضاء اللجنة التنفيذية ان يقوموا بالعمل بعناية رجل الاعمال ذى الضمير ٠

واذا خالف اعضاء اللجنة التنفيذية التزاماتهم فانهم يسألون أفرادا ومتضامنين عن الاضرار التى تلحق بالجمعية بسبب تصرفاتهم ٠

ويعتبر اعضاء اللجنة التنفيذية الذين يقبلون عمولة أو أى عوض أو وعد بذلك أثناء التفاوض فى أعمال نيابة عن الجمعية انهم قد ارتكبوا مخالفة خطيرة لواجبات منصبهم ٠

مادة ٢٢ :

يجوز ان يعهد الى واحد أو اكثر من اعضاء اللجنة التنفيذية القيام بصفقات خاصة معينة من أعمال الجمعية وتمثيل الجمعية فى هذه الصفقات ، كما يجوز ايضا ان يعهد بذلك الى اشخاص آخرين يخولون هذه السلطة او الى بعض موظفى الجمعية المعينين ، وتتوقف اختصاصاتهم فى هذه الحالة

على مدى السلطات المخولة لهم ، وهى عموما تشمل جميع الاعمال القانونية التى تتصل عادة بهذه الصفقات .

ولا يجوز للجمعية ان تعين مندوبين وكتبة تمتد سلطاتهم الى جميع انشطة الجمعية التجارية .

مادة ٢٣ :

تقدم اللجنة التنفيذية تقريرا الى مجلس الاشراف بانتظام ، وعلى الاقل كل ثلاثة شهور ، وفى المناسبات الخاصة ، ويجوز ان تكون تلك التقارير شفوية و مكتوبة فان كان التقرير مكتوبا وجب ان تقدمه اللجنة التنفيذية الى اى عضو من اعضاء مجلس الاشراف يرغب فى الاطلاع عليه .

٢ - مجلس الاشراف

2. Supervisory council.

مادة ٢٤ :

يشكل مجلس الاشراف من ثلاثة اعضاء على الأقل تنتخبهم الجمعية العمومية لمدة ثلاثة سنوات (انظر المادة ٣٨ من اللائحة) ، ويجب ان يكون عدد اعضاء المجلس قابلا للقسمة على ثلاثة ، ويجب أن يكون اعضاء المجلس من اعضاء الجمعية ، وتبدأ مدة العضوية فى المجلس من جلسة الجمعية العمومية التى جرى فيها انتخاب الأعضاء وتنتهى بجلسة الجمعية العمومية فى العام الذى تنتهى فيه مدة انتخابهم ، ويتولى اعضاء مجلس الاشراف انتخاب رئيس للمجلس ونائب للرئيس .

ويعتزل ثلث اعضاء مجلس الاشراف مناصبهم كل عام ، وتشغل الأماكن الشاغرة بانتخابات جديدة ، ويكون الاعتزال فى السنتين الأولين بالقرعة ثم يكون حسب الأقدمية ، ويجوز اعادة انتخاب اعضاء مجلس الاشراف .

واذا حدث فى أثناء احدى المدد أن اعتزل اكثر من ثلث أعضاء مجلس الاشراف او اصبحوا غير قادرين بصفة دائمــة على اداء واجبــاتهم تعقد انتخابات تكميلية فى خلال الثلاثة شهور التالية ، وتتبع نفس هذه الاجراءات، اذا هبط عدد الأعضاء الى اقل من ثلاثة بسبب الاعتزال أو عدم القدرة ٠

ولا يحصل أعضاء مجلس الاشراف على أى مرتبات تتناسب مع نتائج المتاجرة حيث أن مناصبهم فخرية ، لكن يجوز للجمعية العمومية أن تمنحهم مكافاة كافية عن بذل وقتهم الى جانب تعويضهم عن المصروفات النقدية ٠

ويجــوز للجمعية أن تلغى تعيين عضو مجلس الاشراف حتى قبــل انتهاء مدته ٠

ويجوز لعضو اللجنة التنفيذية الاستقالة فى أى وقت قبل انتهاء مدته، غير انه يجب الاخطار عن الاستقالة فى وقت مبكر يسمح للجمعية أن تجرى ترتيبات جديدة لتصريف الأعمــال ، الا اذا وجــد سبب هام للاســتقالة فى وقت غير مناسب ويكون عضو مجلس الاشراف الذى يعتزل فى وقت غير مناسب مسئولا عن اية خسائر تلحق بالجمعية نتيجة لذلك ٠

مــادة ٢٥ :

لا يجوز لأعضاء مجلس الاشراف أن يكونوا فى نفس الوقت أعضاء فى اللجنة التنفيذية أو بديلين دائمين لهؤلاء الأعضاء ، كما لا يجوز لأعضاء المجلس أن يقوموا بأعمــال الجمعية بصفتهم موظفين فيها ، ويجوز لمجلس الاشراف أن يعين من أعضائه واحدا أو اكثر ليحل محل أعضاء فى اللجنة التنفيذية غير قادرين على القيام بأعمالهم ، لكن يجب أن يكون هذا التعيين لمدة معينة من الزمن تحدد مسبقا ، ولا يجوز لعضو مجلس الاشراف المعين كبديل فى اللجنة التنفيذية أن يؤدى عمل عضو مجلس الاشراف فى خلال تلك المدة حتى يخلى طرفه من هذه المهمة المؤقتة ٠

ولا يجوز أن ينتخب كأعضاء فى مجلس الاشراف أعضـاء اللجنـة التنفيذية الذين اعتزلوا مناصبهم فيها الا بعد أن يخلى طرفهم من مناصبهم الأولى ·

مـادة ٢٦ :

يجتمع مجلس الاشراف برئاسة رئيسـه أو نائبـه فى فترات منتظمة تحددها التعليمات الخاصة بذلك ، ويجب أن يجتمع المجلس اربع مرات على الأقل فى السنة ، ويجوز للرئيس أن يدعو المجلس الى اجتماعات خاصة ، وفى هذه الحالة يجب أن يحدد الموضوعات التى ستناقش ·

وعلى رئيس المجلس أن يدعو بلا ابطاء الى اجتماع اذا طلب عضو من أعضاء المجلس عقد اجتماع خاص ، ويجب أن ينص فى الطلب على السبب والموضوعات التى ستطرح ، ويعقد الاجتماع بعد أسبوعين على الأكثر من الدعـوة اليـه ·

اذا طلب عضوان على الأقل من أعضاء مجلس الاشراف عقد جلسة خاصة ولم يجابا الى طلبهما فيجوز لهما الاخطار عما حدث والدعوة الى الاجتماع من جانبهما ·

ويحق لمجلس الاشراف أن يصدر قرارات بحضور أغلبية الأعضـاء وبأغلبية أصوات الحاضرين ، وعند تساوى الأصوات يعتبر الاقتراح كأن لم يكن ، ولا يجوز لأعضاء المجلس الذين تجرى المناقشات بشأنهم أن يحضروا مثل هذه المناقشات كما لا يجوز لهم الحضور عنـد أخذ الاصوات فى هذه المناقشـات ·

مـادة ٢٧ :

يشرف مجلس الاشراف على اللجنة التنفيذية فى ادائها لأعمالها فيما يتعلق بكافة فـروع الادارة ، ولهـذا الغرض يجب على المجلس أن يعرف باستمرار حالة أعمال الجمعية ، ويجوز للمجلس أن يطلب من اللجنة التنفيذية

فى اى وقت تقريرا عن اعمال الجمعية ، كما له كمجلس أو من خلال أى من اعضـائه الذين يعينون لذلك ان يفحص دفاتر ومراسلات وأوراق الجمعية ويفحص جرد الأمانات ، والمستندات التجارية والبضائع والرصيد النقدى ، وعلى المجلس أن يحقق الحسابات الختامية والتقرير السنوى واقتراحات التصرف فى الأرباح والخسائر ويدلى بتقرير عن كل هـذه الأنشـطة الى الجمعية العمومية قبل الموافقة على الميزانية العمومية ٠

وعلى أعضاء مجلس الاشراف ان يلتزموا بالسرية الكاملة فيما يتعلق بالمبالغ المعهود بها الى الجمعية والائتمان الممنوح أو المرفوض الا فى الحالات التى يوجد بشأنها التزام قانونى للكشف عنها ، وتخضع كل مخالفة لهذه القاعدة الى جزاء تقرره الجمعية مع الالتزام بتعويض أى خسارة تتعرض لها الجمعية التعاونية ٠

ويجب اذا استدعى الأمر أن يحضر المراجعات التى يجريهـا اتحـاد المراجعة وأن يشترك فى مناقشات نتيجة المراجعة وأن يبلغ الجمعية العمومية التالية عن أهم ما وصل اليه أو عن اعتراضات المراجعة ٠

ويدعو مجلس الاشراف الى عقد جمعية عمومية كلما تطلب الأمر ذلك لمصلحة الجمعية التعاونية ٠

اما واجبـات مجلس الاشراف الأخرى فتحددها التعليمات الخاصـة بذلك ٠

ولا يجوز لأعضاء مجلس الاشراف أن يفوضوا أشخاصا آخرين لأداء اعمالهم ٠

مـادة ٢٨ :

لمجلس الاشراف سلطة تمثيل الجمعية التعاونية اذا أبرمت عقودا مع أعضاء اللجنة التنفيذية ، وأن تتخذ الاجراءات القانونية متخذه ضد مجلس الاشراف فان الجمعية التعاونيـة تمثل عنـدئذ بمندوبين تنتخبهم الجمعية العموميـة ٠

مـادة ٢٩ :

لمجلس الاشراف ان يوقف مؤقتا وحسب ما يراه اى عضو من اعضاء اللجنة التنفيذية الى حين أن تصدر الجمعية العمومية التى يجب دعوتهـا بلا ابطاء لهذا الغرض ، قرارها النهائى فى هذا الشأن ، وفى هذه الأحوال يجب على مجلس الاشراف أن يتخذ الترتيبات الضرورية لأداء الأعمال حتى تلك الفترة ٠

مـادة ٣٠ :

يجب على مجلس الاشراف ان يهتم باعمـال الجمعية بعناية فائقـة ، وبضمير صاحب الشأن ، واذا خالف اعضاء مجلس الاشراف التزاماتهم فانهم يسألون فرديا وتضامنيا عن الخسـائر التى تلحق الجمعية بسـبب اعمالهم ٠

مـادة ٣١ :

عنـدما تقدم اللجنـة التنفيذية تقريرا مكتوبا عـن حالة العمل ومركز الجمعية التعاونية حسـب المادة ٢٣ فيحق لكل عضـو من اعضـاء مجلس الاشراف أن يطلع عليه ٠

مـادة ٣٢ :

تتداول اللجنة التنفيذية مـع مجلس الاشراف ويصـدران قرارات فى جلسات مشتركة فيما يختص بالموضوعات التالية : ـ

١ ـ تاريخ عقد الجمعية العموميـة وجدول اعمـالها ، واقتراحات توزيع الفائض الصافى او تغطية الخسائر ٠

٢ ـ الموافقة على انسحاب الأعضاء من الجمعية بتحويل حصصهم فى رأس المال ٠

٣ ـ تعيين الموظفين وتحديد مرتباتهم وتعيين مفوضين للقيام بأعمال خاصة وتحديد اختصاصاتهم ، والنظر فيما يقدم ضد الموظفين والموفضين.

٤ ـ ابرام الايجارات وغيرها من العقود التى تمثل التزاما متجددا على الجمعية اذا تجاوزت قيمة هذه العقود ··· مارك فى السنة ·

٥ ـ شراء وبيع البضائع والمنقولات التى تزيد قيمتها عن ··· مارك·

٦ ـ الحصول على العقارات كضمان لدين مهدد بالضياع لدى مدين وبيع تلك العقارات وتحصيل ثمنها ·

٧ ـ الاشتراك فى المؤتمر السنوى لاتحاد المراجعة ، والجمعيات العمومية للهيئات التعاونية المركزية وتعيين مندوبين لهذه الاجتماعات وتحديد بدل انتقالاتهم ·

٨ ـ المشاركة فى جمعيات تعاونية أخرى وفى مشروعات تعاونية ·

ويأس هذه الاجتماعات المشتركة رئيس مجلس الاشراف أو نائبه ·

ويحق للاجتماع المشترك من اللجنة المركزية ومجلس الاشراف أن يتخذ قرارات اذا حضرت أغلبية اللجنة التنفيذية واغلبية مجلس الاشراف ·

ويشترط لصحة القرار أن يوافق عليه الهيئتان بالتصويت عليه كل على حدة والموافقة بالاغلبية المحددة لكل ، وتدرج كل هيئة منها القرار الذى اتخذته فى محضر اجتماعاتها ·

٣ ـ الجمعية العمومية General meeting

١) عموميـــات General

مـادة ٣٢ :

يمارس الأعضاء حقوقهم ، وخاصة فيما يتعلق بسير الأعمال والموافقة على العائد السنوى والتصرف فى الارباح والخسائر فى الجمعية العمومية ، بقرارات يصدرها الأعضـاء الحاضرون ٠

وكل عضو له صوت واحد ٠

ولا يكون للعضو الذى يصدر فى شانه قرار أو اعفاء هذا العضو من التزاماته صوت فى مثـل هذا القرار ، وينطبق ذلك فيما يتعلق باى تصرف قانونى مع العضو ٠

ويمارس الأعضاء حقوقهم شخصيا بأنفسهم الا فى الحالات المنصوص عليها فى قانون التعاون ، ولا يجوز لهم توكيل غيرهم فى ذلك ٠

وحيثما يبيح قانون التعاون توكيل الغير ، فيجب اختيار الوكلاء من بين أعضاء الجمعية التعاونية ، أما الوكلاء عن الهيئات (أنظر المادة ٣ فقرة ٢ من اللائحة) فيختارون من بين مندوبى هذه الهيئات القانونيين ، ويمارس الأعضاء الذين يختارون كوكلاء حق التصويت نيابة عن موكليهم بالاضافة الى حقهم الشخصى فى التصويت ٠

ولا يجوز لأى عضو أن يكون وكيلا لأكثر من عضو واحد ٠

ولا يجوز لغير الأعضاء حضور الجمعية العمومية فيما عدا الأشخاص المذكورين فى المادة ٥٧ من اللائحة والممثلين القانونيين وللهيئات (مادة ٣ فقرة ٢ من اللائحة) ٠

ب) اجتماع الجمعية العموميـــة

Convocation of the general meeting

مـادة ٣٤ :

تدعو اللجنة التنفيذية الجمعية العمومية للاجتماع ، وفى حالة التأخير او فى الأحوال الاخرى التى يقررها القانون او اللائحة يحق لمجلس الاشراف دعوة الجمعية العمومية للاجتماع ٠

وبالاضافة الى الحالات المنصوص عليها صراحة فى قانون التعـاون او اللائحة ، تدعى الجمعية العمومية للاجتماع اذا تطلب ذلك مصالح الجمعية التعاونية وخاصة اذا طلب اتحاد المراجعة (مادة ٥٧ من اللائحة) ٠

تدعى الجمعية العمومية دون ابطاء اذا طلب عقدها عشر الأعضاء بأن يقدموا طلبا موقعا عليه منهم يبين الغرض من عقدها وموضوع الاجتماع٠

كذلك يحق للأعضـاء أن يطالبوا باعلان موضوع قرارات الجمعيـة العمومية مقدما ، فاذا لم تمتثل اللجنـة التنفيذية لطلبهم ، يحق للاعضـاء الموقعين على الطلب ان يطلبوا من المحكمة ترخيصا بعقد الجمعية العمومية او اعلان الموضوعات التى ستجرى مناقشتها ، ويجب نشر ترخيص المحكمة مع دعوة الجمعية العمومية او اعلان جدول الاعمال ٠

مـادة ٣٥ :

ينشر اعلا دعوة الجمعية العموميـة فى ٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠ قبـل انعقادها بمدة اسبوعين على الاقل ٠

(ينص قانون التعاون على دعوة الجمعية العمومية اما باخطار جميع الاعضـاء مباشرة او بالنشر فى الصـحف ، ولا يكفى النشر فى الجريدة الرسمية لجمهورية المانيا الفيدرالية ، ولذا يجب ان ينص فى اللائحة على الدعوة كتابة اما بخطاب دورى يرسل الى جميع الاعضاء بالبريد مقابل

ايصـال ، أو بالنشر فى الدوريات التى ينص عليها فى اللائحة (جريدة الجمعيات ، الصحف اليومية ··· الخ) ·

فاذا صدرت الدعوة من اللجنة التنفيذية وجب التوقيع عليها حسبما جاء فى المادة ١٨ من اللائحة واذا صدرت من مجلس الاشراف فيوقع عيلها من رئيس المجلس ، ويذكر فيها انها صادرة من مجلس الاشراف ، واذا صدرت من الاعضاء المأذونين بذلك فيوقع عليها هؤلاء الاعضاء ·

وعند دعوة الجمعية العمومية يجب ان ينص فى الاعلان دائما عن الغرض من الاجتماع ، وتضع الجهة الداعية جدول الاجتماع ، ولا تتخذ اية قرارات فى الموضوعات التى لم تدرج فى جدول الاعمال بالطريقة المشار اليها آنفا قبل ثلاثة أيام على الاقل من اجتماع الجمعية العمومية ويستثنى من هذه القاعدة رئاسة الاجتماع والاقتراحات بدعوة جمعية عمومية خاصة·

أما اذا اريد مناقشة موضوعات ليس فى النية طرحها للتصويت فلا حاجة الى الاعلان عنها ·

مـادة ٣٦ :

تعقد الجمعية العمومية العادية فى خلال خمسة شهور بعد انتهاء كل سنة مالية ·

ج) رئاسة الاجتماع Chairmanship

مـادة ٣٧ :

يراس اجتماع الجمعية العمومية رئيس ··· (اللجنة التنفيذية او مجلس الاشراف) ويجوز للجمعية العمومية ان تنقل الرئاسة الى عضو آخر أو الى مندوب اتحاد المراجعة (مادة ٥٧) ويختار الرئيس امينا للجلسة يتولى تسجيل الاجراءات فى دفتر المحاضر ، كما يعين عددا من المراقبين حسب ما يراه مناسبا ·

د) الانتخابات والتصويت Elections and voting

مـادة ٣٨ :

تجرى الانتخابات بصفة منتظمة فى الجمعية العمومية العادية (مادة ٣٦ من اللائحة) ٠

ويطلق اصطلاح ٠ « السنة الانتخابية Election year عن الفترة بين أحد اجتماعات الجمعية العمومية وبين اجتماع الجمعية العمومية التى تجرى فيها الانتخابات فى السنة التالية ٠

وكقاعدة عامة تعطى الاصوات فى الانتخابات علنا بالوقوف أو رفع الايدى أو الكلام ، ويجرى التصويت سرا بالاقتراع اذا طلب ذلك ربع عدد الاعضاء الحاضرين فى جلسة الجمعية العمومية ٠

وينتخب كل عضو من اعضاء اللجنة التنفيذية وكل عضو من اعضاء مجلس الاشراف باقتراع على حدة ، فاذا لم يحصل احد من المرشحين على اكثر من نصف مجموع الاصوات التى ادلى بها يجرى اقتراع جديد بين المرشحين اللذين حصلا على اكثر الاصوات فاذا حصل اكثر من اثنين على أكبر عدد من الاصوات أو على عدد الاصوات التالى لذلك بان حصلوا على عدد متساوى من الاصوات فيقوم رئيس الجلسة باجراء قرعة بينهم لتقرير من منهم سيدخل فى الاقتراع ، ويعتبر الشخص الذى حصل على أكثر الاصوات أنه فاز فى الانتخابات ، فاذا تساوت الاصوات فيقرر الفوز بالقرعة التى يجريها رئيس الجلسة ٠

وفى جميع الشئون الاخرى يجرى التصويت بالوقوف أو برفع الايدى ٠

هـ) القرارات Resolutions

مـادة ٣٩ :

تصبح القرارات الصادرة فى جلسة الجمعية العمومية ملزمة لجميع الاعضاء بما فيهم الغائبين ولكى تكون القرارات صحيحة يجب ان تصدر بالاغلبية المطلقة لعدد الاصوات الا اذا نص القانون او نصت اللائحة على ما يدخل تعديلا على هذه القاعدة او اذا تطلب الامر اغلبية اكبر من ذلك (كما فى المادة ٤٠ من اللائحة مثلا) ولا تحسب الا الاصوات الصحيحة ، وفى حالة تساوى الاصوات يسقط الموضوع ٠

مـادة ٤٠ :

لكى تكون القرارات صحيحة يجب ان تصدر باغلبية ثلاثة ارباع الأعضاء الحاضرين فيما يختص بتعديل الأعضاء او الاضافة الى اللوائح الداخلية او عزل اللجنة التنفيذية او احد اعضائها او عزل مجلس الاشراف او احد اعضائه ٠

واذا كان مجلس الاشراف قد اوقف مؤقتا عن العمل اللجنة التنفيذية او أحد أعضائها طبقا للمادة ٢٩ ، فتصدر الجمعية العمومية بالأغلبية المطلقة قرارا نهائيا فى ذلك ٠

ولا يقع قرار حل الجمعية التعاونية صحيحا الا اذا صدر فى جلستين للجمعية العمومية تعقدان خصيصا لذلك وباغلبية جميع الأعضاء فى كل مرة ٠ وبعد أن يعلن فى كل جلسة منها رأى اتحاد المراجعة ، ولا تعقد الجلسة الثانية الا بعد مرور شهر على الأقل من انعقاد الجلسة الأولى ٠

وتطبق القواعد الخاصة بالحل فى حالة اندماج الجمعية التعاونية فى جمعية تعاونية اخرى ٠

ويجب على الرئيس عند اعلان نتيجة التصويت فى الجمعية العمومية أن يعلن أيضا نص القرارات ٠

وتدرج قرارات الجمعية العمومية فى دفتر محاضرها المرقم الذى يمكن لأى عضو ، وللسلطات الحكومية الاطلاع عليه طبقا لنص قانون التعاون ، ويوقع على التسجيلات فى الدفتر رئيس الجلسة وامينها واحد الأعضـــاء الحاضرين فى الجلسة ٠

مـادة ٤١ :

بالاضافة الى الموضوعات التى تنص عليها اللائحة فان الموضوعات التالية يجب أن تصدر بها قرارات من الجمعية العمومية : ـ

١ ـ تعديل اللائحة أو الأضافة اليها ٠

٢ ـ الموافقـة على التعليمات الخاصـة باللجنـة التنفيذية ومجلس الاشراف والموافقة على اللائحة الداخلية العامة ٠

٣ ـ حل الجمعية التعاونية ٠

٤ ـ تملك العقارات بصفة دائمة ، أو تملك العقارات الخاصة بالمدينين المتأخرين فى السداد ، وبيع العقارات غير المنصوص عليها فى المادة ٣٢ فقرة ٦ من اللائحة ٠

٥ ـ انتخـاب اللجنـة التنفيذيـة ومجلس الاشراف والمندوبين الذين يباشرون القضايا المرفوعة ضد أعضاء مجلس الاشراف ٠

٦ ـ المطالبات القضائية ضـد أعضـاء اللجنـة التنفيذية ومجلس الاشراف ٠

٧ ـ عزل أعضاء اللجنة التنفيذية ومجلس الاشراف من مناصبهم ٠

٨ ـ الفصل فى المنازعات الخاصة بتفسير اللائحة او القرارات التى اصدرتها الجمعية العمومية فى السابق ٠

٩ ـ الفصل فى الشكاوى المقدمة ضد ادارة الجمعية وتصرفات اللجنة التنفيذية ومجلس الاشراف ٠

١٠ ـ اصدار القرارات فيما يتعلق بتقرير المراجعة ٠

١١ ـ اعتماد الحسابات الختامية وتوزيع الفائض او تغطية الخسارة٠

١٢ ـ اخلاء طرف اللجنة التنفيذية ومجلس الاشراف والمدير ان كان غير اعضاء اللجنة التنفيذية ٠

١٣ ـ تحديد الحد الأقصى لمبلغ المال الذين يمكن للجمعية افتراضه او الذى يمكن ايداعه لديها ٠

١٤ ـ تعيين الحدود التى يجب مراعاتها عند منح الائتمان للأعضاء :

ا) بمعرفة اللجنة التنفيذية وحدها ٠

ب) بمعرفة اللجنة التنفيذية مع موافقة مجلس الاشراف ٠

وقبل تحديد هذه الحدود يجب الحصول على رأى اتحاد المراجعة واعلانه للجمعية العمومية ٠

١٥ ـ تحديد رسم الانضمام للجمعية التعاونية طبقا لما هو مطلوب بالمادة ١٤ فقرة ٦ ٠

١٦ ـ تحديد الجزاءات حسب ما تتطلبه المادتان ١٩ و ٢٧ وغير ذلك من الجزاءات ويجوز للجمعية العمومية أن تترك القرار الواجب اصداره طبقا للفقرة ٤ الى مجلس الاشراف ٠

خامسا ـ الاخطارات العامة Public Notices

مــادة ٤٢ :

تصدر الاخطارات العامة من الجمعية باســمها الرسمى ويوقع عليها عضوان من أعضاء اللجنة التنفيذية بالشكل المبين فى المادة ١٨ من اللائحة.

ويجب نشرها فى ...... (وسيلة النشر المستخدمة للاعلان بمعرفة اتحــاد المراجعة) .

واذا توقفت هذه الصحيفة عن الصــدور فيحل محلها صحيفة أخرى تستخدم فى منطقة اتحاد المراجعة لنشر الاعلانات الرسمية ، الى أن تقرر الجمعية العمومية التالية الصحيفة الأخرى التى تستخدم لهذا الغرض .

سادسا ـ اموال الجمعية Operational Funds

الاســــــــهم

مــادة ٤٣ :

السهم هــو المبلغ الذى يجوز لكل عضو أن يساهم به فى رأس المال الجمعية ويجب عليه أن يفعل ذلك طبقا للقواعد التالية ، وقد حددت قيمة السهم بمبلغ ..... مارك المانى .

(يحسن الا تحــدد قيمة السهم بحيث تكون منخفضة جــدا ، ويجب الا تقل بحال عن ١٠٠ دويتش مارك) ويجب على كل عضو أن يسدد كامل القيمة فورا .

(اذا كان المطلوب أن يسدد العضو كامل قيمة السهم فورا فتحذف الفقرة ٣ ، واذا كان غير مطلوب أن يســدد العضــو كامل قيمة السهم فورا فتحذف الفقرة ٢) .

لكل عضو الحق وعليه الالتزام بسداد كامل المبلغ بالطريقة الآتية :

(عشر قيمة السـهم اى مبلغ ٠٠٠٠٠٠ مارك فورا) ، اما الدمغـات التالية تتحدد قيمتها وميعاد سدادها بمعرفة الجمعية العمومية ٠

(يحسـن تحديد الدفعـات وتحديد مواعيدهـا بحيث يمكن ضـمان سداد القيمة بالكامل فيما لا يزيد عن عشر سنوات) ٠

ويجوز للعضو الاشتراك باكثر من سهم ٠

ويقتصر اشتراك كل عضو على ٠٠٠٠٠ سهما ٠

(اذا أريد وضـع نظـام لالزام العضـو بالاكتتاب فى اكثر من سهم فيضاف النص الآتى على سبيل المثال : « يلتزم العضـو بشراء » عـدد من الاسهم يتناسب مع كمية التوريدات التى سيشتريها سنويا عن طريق الجمعية التعاونية بالطريقة الآتية :

عن مبلغ يزيد عن ٠٠٠٠ مارك ولا يقل عن ٠٠٠٠ مارك سهم واحـد اضافى ٠

عن مبلغ يزيد عن ٠٠٠٠ مارك ولا يقل عن ٠٠٠٠ مارك سهمان آخران اضافيان ٠ الخ ٠٠٠

أو « عن كل ٠٠٠٠ هكتار تستخدم فى الزراعة يشترى العضو سهما واحـــدا » ٠

ولا يسمح لأى عضو بالاكتتاب فى سهم ثان قبل ان يسدد قيمة الأول بالكامل ، وتسرى هذه القاعدة أيضا بالنسبة لكل سهم اضافى آخر ٠

وتمثل المبالغ الذى يسددها العضو مقابل الأسهم ، زائد المبالغ التى تقيد لحسابه من الفائض ، ناقصا المبالغ التى تقيد على حسابه من الخسائر ، وتمثل هذه المبالغ صافى قيمة حصة العضو فى رأس المال ، ولا يجوز بيع أو رهن حصة العضو فى رأس المال ، وتعتبر الجمعية مثل هـذا التصرف

لاغيا . وطالما أن العضو لم ينسحب من الجمعية التعاونية فان الجمعية لن تسدد له حصة فى رأس المال ، ولن تقبل هـذه الحصة كرهن فى المعاملات التجارية ، ولا يعفى العضو من سداد أى مبلغ مستحق عليه للجمعية •

ولا يجوز للعضو اجراء المقاصه لأى دفعة مستحقة •

المال الاحتياطى Reserve Fund

مـادة ٤٤ :

ينشـأ احتياطى يسـتخدم لمواجهـة اية خسـائر تظهر فى الميزانيـة العمومية . ويتكون المال الاحتياطى من رسوم الانضمام للجمعية ، والغرامات النقدية . وتحويل الفائض السنوى الصافى اليه طبقا لما تنص عليه المادة ٥٤ من اللائحة •

ويجب الاستمرار فى تغذية الاحتياطى حتى يبلغ ٢٠٪ من مجموع رأس المال العامل (مجموع رقم الميزانية العمومية) ويجب الا يقـل عن مجموع قيمة حصة الاعضـاء فى رأس المال ، وبعد الوصول الى هذا الحد يحتفظ به عنده •

سابعا ـ تعليمات وقواعد الجمعية التعاونية
VII. Regulations of the Co-operative

مـادة ٤٦ :

يضع مجلس الاشراف بالتشاور مع اللجنـة التنفيذية مجموعة مـن التعليمات تحدد واجبات اللجنة التنفيذية ومجلس الاشراف ، ومجموعة من القواعد العامة الداخلية ، ومن القواعد الخاصة ان كان ضرورية، التى تحكم كل فرع من فروع العمل ويجب أن توافق الجمعية العمومية على كل ذلك •

مـادة ٤٧ :

تحظر كل انواع معاملات المضاربة •

مـادة ٤٨ :

للاحتفاظ بحالة اليسر المالى للجمعية يجب ان تتضمن القواعد الداخلية العـامة احكاما خاصة بانشـاء احتياطيات سائلة واستخداماتها وتوضـع هذه الاحكام بمعاونة اتحاد المراجعة ٠

ثامنـا ـ الحســـابات Accounting

مـادة ٤٩ :

تقوم اللجنة التنفيذية فور انتهاء السنة المالية بما يلى :

١ ـ اجراء جرد دقيق بالاشتراك مع مجلس الاشراف ٠

٢ ـ اقفال القيود فى دفاتر الحسابات وترصيدها ٠

مـادة ٥٠ :

على اللجنة التنفيذية ان تراعى ضرورة مسك دفاتر حســابات سليمة ومناسبة لحسابات الجمعية التعاونية ٠

ويجرى مسك الدفاتر واقفالها واقفال الحسابات السـنوية واعـداد الميزانية حسب الأصول والمبادىء السليمة المرعية ٠

ويجب على اللجنة التنفيذية أن تقدم الى مجلس الاشراف فى موعـد لا يتجاوز عشر اسابيع بعد انتهاء كل سنة مالية المستندات الآتية : ـ

١ ـ ميزانية لحركة الأعمال ٠

٢ ـ الحساب الختامى السنوى المؤلف من الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر بالشكل الذى ينص عليه قانون التعاون ٠

٣ ـ تقرير سنوى بالشكل الذى ينص عليه قانون التعاون ٠

واذا تأخرت اللجنة التنفيذية أو قصرت فى تقديم هذه المستندات فى موعدها فيحق لمجلس الاشراف أن يتخذ الاجراءات اللازمة على نفقة اللجنة التنفيذية ٠

مـادة ٥١ :

تعد الميزانية العمومية وحساب الارباح والخسائر بالشكل المنصوص عليه فى قانون التعاون ثم يرسلان الى اتحاد المراجعة مصحوبين بالمستندات التى يحددها اتحاد المراجعة (مادة ٥٧) ٠

مـادة ٥٢ :

يراجع مجلس الاشراف الحساب الختامى السنوى والتقرير السنوى مـع الجـرد السـنوى ، ودفاتر الحسـابات بعـد اقفالها ، ومستخرجات الحسابات ، وتعرض هذه المستندات فى مقر الجمعية التعاونية ليطلع عليها الأعضاء لمدة أسبوع على الأقل قبل جلسة الجمعية العمومية ، ويجوز لمجلس الاشراف أن يطلب طبع هذه المستندات وتسليم نسخة منها لكل عضو ، وبعد ذلك تعرض هـذه المسـتندات مع تقرير مجلس الاشراف عـن مراجعتها ، واقتراحات المجلس بشأن توزيع الارباح ، أو لتغطية الخسائر على الجمعية العمومية لتتخذ قرارها بشأنها ، كذلك يعرض على الجمعية العمومية اخلاء طرف اللجنة التنفيذية ومجلس الاشراف ٠

ومن سلطة الجمعية العمومية أن تنتخب لجنة للفحص والمراجعة ٠

مـادة ٥٣ :

على اللجنة التنفيذية أن تنشر فى موعد لا يتجاوز ستة شهور من انتهاء كل سنة مالية البيانات والمعلومات التاليـة : الحسـاب الختامى السـنوى (الميزانية العمومية وحساب الارباح والخسائر) عن السنة المالية المنتهية ، عدد الاعضاء الذين انضموا الى الجمعية التعاونية ، والذين انسحبوا منها أثناء السنة المالية ، عدد الاشخاص الذين كانوا أعضاء فى الجمعية التعاونية

فى نهاية السنة المالية ، الزيادة أو النقصان فى حصص الاعضاء فى رأس المال ومبالغ الخصوم اثناء السنة المالية ، مجموع مبالغ الخصوم التى يسال عنها الاعضاء بالتضامن فى نهاية السنة المالية ، ويودع هذا الاعلان لدى المحكمة مع ملاحظات مجلس الاشراف ٠

ولا يطلب من الجمعيات التعاونية الصغيرة نشر هذه البيانات والمعلومات ٠

مادة ٥٤ :

طالما أن الاحتياطى واحتياطى التشغيل لم يبلغا الحد المطلوب فيخصص لكل منهما ١٠٪ على الاقل من الفائض الصافى ، وبعد ذلك توزع فائدة لا تزيد عن ٤٪ على حصص الأعضاء فى رأس المال حسب مركزها فى نهاية السنة المالية بعد قيد الأرباح وخصم الخسائر ٠

يجوز أن يخصص لكل من المال الاحتياطى واحتياطى التشغيل ربع الباقى لكل من الاحتياطيين طالما انهما لم يبلغا بعد المبالغ المحددة لهما ٠

وتقرر الجمعية العمومية كيفية التصرف فى الباقى ويجوز لها أن تضيف مخصصات أخرى الى حصص الأعضاء فى رأس المال بشرط الا يتجاوز مجموع الفائدة على حصص رأس المال عن سعر الخصم السارى لدى البنك المركزى الاقليمى ٠

ويجوز للجمعية العمومية ان تقرر ايضا توزيع الباقى على الاعضاء بنسبة مشترياتهم من السلع (العائد السلعى) ٠

ولا يحق للأعضاء الذين لم يتموا سداد قيمة اسهمهم ان يحصلوا على أى نصيب من الفائض الصافى ، وتحول المبالغ المستحقة لهم كانصبة من صافي فائض الجمعية التعاونية الى حصصهم فى رأس المال ، وتدفع مبالغ الفوائد فى مقر الجمعية التعاونية ، وتعلى المبالغ التى لم يطالب بها

الاعضاء من خلال ثلاث سنوات فى حساب المال الاحتياطى للجمعية وتعتبر هذه المبالغ متنازلا عنها ٠

واذا استنفذت حصة العضو فى راس المال بسبب تغطية الخسائر منها فلا تضاف اليها اية مخصصات من الفائض الصافى الا اذا عادت فبلغت كامل قيمة السهم ٠

مادة ٥٥ :

اذا غطيت خسائر التشغيل اثناء العام باحتياطى التشغيل المنشأ لهذا الغرض واستهلك هذا الاحتياطى مع بقاء خسائر لم يغطيها ، فتغطى الخسائر الباقية من اصول الجمعية التعاونية (المال الاحتياطى وحصص الاعضاء فى راس المال ، وتقرر الجمعية العمومية ما اذا كان المال الاحتياطى او حصص الأعضاء او كلاهما يستخدمان فى تغطية الخسائر ولأى مدى ٠

واذا تقرر تغطية العجز بتحميله على حصص الأعضاء فى راس المال فيحمل كل عضو بمبلغ يتناسب مع حصته فى راس المال ، ولهذا الغرض تقرر الجمعية العمومية التاريخ الذى يجرى عنده تقييم حصص راس المال ، وعند تقييم حصة العضو فى راس المال لهذا الغرض لا تؤخذ فى الحسبان المبالغ التى دفعها العضو فوق الحد الأدنى الذى يتطلبه القانون ، لكن من ناحية اخرى يجب ان تؤخذ المبالغ المستحقة الدفع على العضو والمتأخرة عليه فى الحسبان ٠

تاسعا ـ الحل والتصفية Dissolution and Liquidation

مادة ٥٦ :

ا) بمقتضى قرار من الجمعية العمومية (مادة ٤٠ فقرة ٣ من اللائحة)

ب) فى جميع الاحوال التى يقضى فيها قانون التعاون بالتصفية الاجبارية وتنفذ التصفية طبقا لاحكام قانون التعاون ٠

عاشرا ـ اتحاد المراجعة الذى تتبعه الجمعية والهيئة المصرفية

Auditing Unoin and Banking Establishment

مـادة ٥٧ :

تنضم الجمعية التعاونيـة الى ٠٠٠٠٠٠٠٠٠ (يذكر اسـم اتحـاد المراجعة) ويكون لرئيس الاتحاد او من يندبه لذلك سلطة حضور جلسـات الجمعية العموميـة للجمعية التعاونيـة ، والتحدث فيها فى جميع الظروف والأحوال ٠

مـدة ٥٨ :

تجرى الجمعية التعاونية اعمالها المصرفية عن طريق بنك ٠٠٠٠٠٠٠ وحده ، ولهذا الغرض يجب أن تنضم الى عضويته ٠

احد عشر ـ احكام ختامية وانتقالية

Final and Transitory Provisions

مـادة ٥٩ :

تبدأ السنة المالية فى ٠٠٠٠٠٠ وتنتهى فى ٠٠٠٠٠٠

وتبدأ أول سنة مالية فى اليوم الذى تسـجل فيه الجمعية وتنتهى فى ٠٠٠٠٠٠ (تحذف الجملة الأخيرة عنـدما تتخـذ الجمعية التعاونية هـذه اللائحة نظاما لها بدلا من لائحتها السابقة ، وفى هذه الحالة يكتفى بجملة « تبدأ السنة المالية فى ٠٠٠٠٠٠ وتنتهى فى ٠٠٠٠٠٠ » ٠

تحرر فى ٠٠٠٠٠٠

بتاريخ ٠٠٠٠٠٠

اســـماء الاعضاء ومهنهم وعناوينهم

١ ـ ....

٢ ـ ....

٣ ـ ....

كشف الأعضاء رقم ......

اقـــــرار

يقـر الموقع على هـذا بانه اســتلم نســخة من اللائحـــة نموذج ١٢١ ـ ٤٢٨١ هى (طبعة سبتمبر ١٩٥٦)

(الختم)

فى ......

التاريخ ......

التوقيع ......

اللوائح التنظيمية
وأثرها في التطبيق التعاوني
في
ألمانيا الاتحادية

حقائق وارقام

عن

التعاون فى المانيا الغربية

ميلاد فكرة :

نشات الجمعيات التعاونية الألمانية بفضل جهود اثنين من الرجال ذوى العزم فى أواخر القرن التاسع عشر أولهما هو العمدة فردريك فلهلم رايفيزن والثانى القاضى هرمان شولز من مدينة ديليتش ، ولكن ندرك مدى جهد هاتين الشخصيتين لابد من الالمام بالظروف التى حفزتهما الى التفكير فى الاصلاح ، ففى ذلك الوقت كانت « الثورة الصناعية » فى أوجها ، وحاجتها فى الاصلاح • وصاحبتها حركة تحرير الفلاحين ، كما ساد مبدأ حرية التجارة •

وكان لكل هذه الاتجاهات آثار سيئة على المجتمع الريفى ، فعلى الرغم من أن حركة تحرير الفلاحين كانت ترمى الى منح الزراع المستأجرين حق ملكية الأرض ، الا أن قانون الاصلاح ـ هاردنبرج The Stein — Hardenberg reform الذى جعل من المستأجرين ملاكا للاراضى التى فى حيازاتهم ، ألزمهم بدفع تعويضات عنها لملاكها السابقين ، وهكذا ألقى عليهم أعباء فادحة اشتدت عقب سوء حالة المحاصيل فى عام ١٨٤٦/ ١٨٤٧ والمجاعات التى ترتبت على ذلك حتى تدهورت أوضاع الفلاحين بشدة •

أما مبدأ حرية التجارة فقد مهد الطريق لظهور طبقة من رجال الأعمال لديها رؤوس الأموال الكبيرة ، لكنه من ناحية أخرى انزل أفدح الضرر بالحرفيين والمصانع الصغيرة ، فانحدر الحرفيون شيئا فشيئا الى أن غرقوا فى الديون وصاروا تحت رحمة مقرضى النقود ، وأصبحوا لا يفترقون عن

الفلاحين فى سوء الاحوال ، وفقد كثير منهم أسباب معيشتهم ، وهكذا هددت حركة التحرير أقدار الزراع والحرفيين حتى كادت تفقدهم حريتهم ، أو هى افقدتهم اياها فعلا ٠

وشاهد فريدريك فلهلم رايفيزن Friedrick Wilhelm Raiffeisen الفاقه المتفشية فى البلاد ، وفكر فى تخفيف اثرها على سكان الريف فانشأ عام ١٨٤٧ أول منشـأة اجتماعيـة فى فيربوش/شـترفولد غايتها معاونة المجاهير المعوزة ، وقامت هذه المنشاة فى اول الأمر على مبد البر والاحسان Priniciple of Charity اى انها لم تكن تعاونية فى اصل نشاتها لكنها مع ذلك مهدت الطريق لجمعيات رايفيزن التعاونية التى ظهرت فيما بعد ، اما اول جمعية تعاونية حقيقية قامت على أساس فكرة الاعتماد على النفس Self - help فهى التى أسسها فردريك فلهلم رايفيزن عـام ١٨٦٤ ، فى هدسدورف Heddesdorf وسبقت قيامها عدة تجارب مرحلية حتى ظهرت تلك الجمعية تحت اسم « جمعية هدسدورف للاقراض » ٠

وفى نفس الوقت كان هرمان شولز Hermann Schulze يقوم بجهود مماثلة لكنها مستقلة تماما عن جهود رايفيزن ، وكانت تلك الجهود موجهة أيضا للتخفيف من أزمات الفاقه التى جاءت بها السـنوات العجاف حين نقصت المحاصيل عام ١٨٤٦ و ١٨٤٧ وايقن شولز منذ البداية أن الحرفيين المعوزين لا يمكن مساعدتهم بالبر والاحسان والاعانات الخيرية وحدها ، بل ينبغى أن يقوم الأمر كله على اسـاس اقتصـادى يتبادل فى نطـاقه الفقراء المساعدة بأن يجتمعوا معا ليحشدوا مواردهم الضعيفة وتصبح وحدة قوية فعالة ، وهكذا أنشأ شولز أول « جمعية للمواد الخام اللازمة لصناعة الأحذية والسباكين » ، ثم انشأ فى عام ١٨٥٠ أول « جمعية تسليف » تعتبررائدة ما يعرف الآن « بالبنوك الشـعبية » ، وكل ذلك على أسـاس مبدأ المسـاعدة الذاتية المتبادلة والادارة الذاتية والمسئولية الكاملة ٠

التقدم والنمو فى طريقين منفصلين :

اخذت فكرة التعاون تنتشر فى مختلف انحاء المانيا فى عشرات السنين التالية ، وسارت جمعيات رايفيزن التعاونية الريفية وجمعيات شولز التعاونية الحرفية فى طريق التقدم والتطور وتحسين التنظيم واكتساب المزيد من الأعضاء ، ولكن ظل كل منهما بمعزل عن الآخر ، ومن الأمور الجديرة بالملاحظة ان جمعيات الائتمان كان لها ايضا نشاط يرتبط بالمعاملات التجارية ، وهذا ادى الى تحقيق نوع من التكامل مع جمعيات التجارة والجمعيات الزراعية وجمعيات الصناعات الصغيرة ، ثم انضمت الجمعيات الزراعية معا فأنشأت اتحادات لها وكذلك فعلت جمعيات الصناعات الصغيرة ، وكان الهدف من الاتحادات امداد الجمعيات الأعضاء بالمعونة الفنية والمشورة والمراجعة الحسابية ٠

معانى منظمة واحدة :

رأت الحركتان فى الستينات انه من المفيد والمرغوب فيه أن يندمجا معا طالما أن افكارهما واهدافهما واقتصادياتهما واحدة ، هذا بالاضافة الى أن اساسهما القانونى واحد ، ومن أجل تحقيق هذا الاندماج عقدت الحركتان سلسلة من الاجتماعات والمحادثات انتهت فى عام ١٩٧٢ ، ووصلت الى الاتفاق بينهما على اقامة نظام تعاونى موحد ، وأن يكون على راس هذا النظام اتحاد عام وثلاث اتحادات نوعية ٠

ويوجد الآن على المستوى الاساسى او الابتدائى نحو ١٠ر٧٠٠ جمعية تشمل جمعيات ائتمان Credit Cooperatives وجمعيات زراعية سلعية Agricultural commodity وجمعيات تصنيع ، وجمعيات خدمات ، وجمعية للصناعات الصغيرة ، مع ملاحظة أن جمعيات الخدمات وجمعيات الصناعات الصغيرة تعمل على نطاق أوسع من نطاق الجمعيات الأخرى ، فهى وان كانت جمعيات أساسية ، الا انها تعمل على نطاق اقليمى او قومى ٠

وانشات الجمعيات الأساسية منشآت اعمال مركزية Central Business Institutes. على النطاق الاقليمى بلغ عـددها ٨٢ مركزا ، وهذه المراكز ذات نشاط نوعى متخصص حسب قطاع عمل تلك الجمعيات ، كما وتشمل هذه المنشآت المركزية بنوكا مركزية ، ومراكز سلعية ، كما توجد منشآت اخرى تتكامل مع الجمعيات الأساسية والمراكز الاقليمية ، وهى منشآتخاصة تباشر عملها على النطاق الاقليمى أيضا ، ومثالها مراكز الحاسبات الالكترونية التعاونية وعـددها ١٢ مركزا ، وتمد هـذه المراكز الجمعيات بآخر ما وصل اليه العلم والنشاط من معلومات فنية حديثة، وكافة المعلومات والخدمات الادارية اللازمة والتى تفيد تلك الجمعيات ومراكزها الاقليمية من حيث تشغيلها وادارتها على أسس اقتصادية ٠٠٠ وتوجد مراكز فيدرالية متخصصة على النطاق القومى تتعاون مع المراكز الاقليمية ٠ كما توجد أيضـا منظمات تعاونيـة تسـاند عمـل المراكز الاقليمية والجمعيات الأساسية ، وعلى سبيل المثال توجد جمعيات البناء ، وجماعات التامين ، وبنوك الرهن ٠

وتنتمى جميع الجمعيات ومراكز أعمالها المركزية الاقليمية الى عضوية الاتحادات التعاونية الاقليمية وعددها ١٤ اتحادا ، كما وتنضم أيضا الى عضوية جمعيات المراجعة المتخصصة وعددها ٦ جمعيات ، ووظيفة اتحادات المراجعة هى القيام بالمراجعة التى ينص عليها قانون التعاون ، ومراقبـة الموقف الاقتصادى لتلك الجمعيات ، ومدى سلامة الادارة فيها ، وبالاضافة الى تلك المهام تقدم جمعيات المراجعة لأعضائها النصح والمشورة فى الشئون الاقتصادية والقانونية والادارية ، وتنظم التدريب الأساسى والمتقدم وشئون الاعلام المشترك ٠

وتعمل التنظيمات التعاونية الثـلاث على النطاق القومى مـن خـلال الاتحادات الخاصة بكل من الفروع المختلفة وهى : الاتحاد الألمانى للبنوك الشعبية وبنوك رايفيزن (BVR) Federation of the German People's Banks and Raiffeisen Banks.

واتحاد جمعيات رايفيزن الألمانى (DRV) German Raiffeisen Union
والاتحـــاد المركزى لوكالات تجـــارة الجمـلة والخـدمات التعاونيـــة
(ZENTGENO) Central
Association of the Cooperative Wholesal and Service Agencies.
ووظيفة هذه الاتحـــادات تقديم المشورة لأعضـــائها فى كافة الشئون وتمثيل مصـــالحهم • ويأتى الاتحاد التعاونى الرايفزن الالمانى على قمة البنيـــان التعاونى ، وهو المسئول على النطاق القومى عن المراجعة وكافة الشئون ذات التاثير على النظام التعاونى بأسرة •

التغيير المستمر لمواجهة التحديات :

من الأمور الجديرة بالملاحظة ، أن سنة الحياة التطور ، وهذا التطور يحدث الكثير من التغييرات فى الهيكل التنظيمى والاقتصادى ومن هذا المنطق حدثت تغييرات هامة فى البناء التنظيمى للحركة التعاونية الالمانية فى خلال الثلاثين سنة الماضية ، وكان الهدف تمكين الجمعيات التعاونية من مواجهة المنافسة المتزايدة ، وتطوير قدرتها وكفاءتها فى خدمة اعضائها من الطبقة المتوســطة ، واتجه التطوير الى انشــاء وحدات اكثر حجما كلما كان ذلك ممكنا ومرغوبا ، والهـــدف مـــن وراء ذلك هـــو خفض التكاليف وتحســـين الخدمات وترشيد استخدام الامكانيات الفنية ، لذلك اتجه الراى الى تشجيع اندماج الجمعيات ووضعت لذلك سياسة وتخطيط علمى دقيق ومدروس وقابل للتطبيق ، وقد ترتب على الأخذ بهذه السياسات أن انخفضت بموجبها عدد الجمعيات من ٢٦٫٠٠٠ جمعية فى عام ١٩٥٠ الى ١٠٫٧٠٠ جمعية فقط فى الوقت الحالى • وانخفضت عدد جمعيات الائتمان من نحو ١٢٫٠٠٠ جمعية الى ٤٫٤٤٠ جمعية فى غضون نفس الفترة الزمنية ذاتها •

ويلاحظ أن هذه الجمعيات تتضمن فيما تتضمن (٢٧٥٠) جمعية متعددة الاغراض ، وهذه الجمعيات ترتبط بمعاملات مع اكثر من ١٩٦٠٠ مكتب بنكى Bank Offices كمـــا تضاعفت العضوية فى خلال الفترة الزمنية ذاتها ٤ مرات بحيث أصبحت ٨٫٨٠٠٫٠٠٠ عضو •

وفيما يتعلق بتعاونيات رايفيزن السلعية والصناعية والخدمية فقد تناقص عدد الجمعيات من ٢١٠٠٠ جمعية الى اكثر قليلا من ٨٢٠٠ جمعية ، بما فى ذلك بالطبع الجمعيات التعاونية المتعددة الأغراض ، بينما زاد عدد العضوية بحيث وصل الآن الى ٤٫٤٠٠٫٠٠٠ عضو ٠

وتطورت جمعيات الصناعات الصغيرة وجمعيات الخدمات على الطريق نفسها واصبح عددها الآن ٨٨١ جمعية ، ولم يسفر التغيير التنظيمى الهيكلى عن زيادة فاعلية الجمعيات وكفاءتها فحسب ، بل ازدادت مسئولياتها واهميتها الاقتصادية ايضا ، ويؤكد هذه الحقيقة ما توضحه الأرقام من زيادة عدد الأعضاء وزيادة عدد العاملين حيث بلغ عدد الأعضاء ١٠٫٦ مليون عضو ، وبلغ عدد الموظفين ٢٨٠٫٠٠٠ موظفا فى الوقت الحالى ٠

الاتحاد التعاونى والرايفيزن الألمانى :

ياتى الاتحاد التعاونى والرايفيزن الألمانى :

(DGRV) German Cooperative and Raiffeisen Union.

على راس البنيان التعاونى كله كمنظمة قمة لكافة البنوك التعاونية ، والجمعيات الزراعية ، وجمعيات الصناعات الصغيرة ، وجمعيات الخدمات ، وقد تشكل هذا الاتحاد عام ١٩٧٢ فى اطار حركة اعادة تنظيم البنيان التعاونى الالمانى ، واندمج فى اتحاد القمة هذا الاتحاد التعاونى الالمانى الذى كان اتحاد قمة بالنسبة لجمعيات الصناعة الصغيرة (شولز ديليتش) واتحاد الرايفيزن الالمانى الذى كان بدوره اتحاد قمة بالنسبة للجمعيات التعاونية الزراعية ٠

وتأسست فى عام ١٩٧٢ ايضا ثلاثة اتحادات نوعية هى :

- اتحاد البنوك الشعبية وبنوك رايفيزن ، ويختص هذا الاتحاد بالنظر فى شئون ورعاية جمعيات الائتمان ٠

ـ اتحاد رايفيزن الألمانى ويختص هذا الاتحـاد بالنظر فى شـئون ورعاية جمعيات السلع الزراعية والصناعية والخـدمات ، وكذلك قطاعات السلع فى الجمعيات التعاونية متعددة الأغراض ٠

ـ الاتحـاد المركزى لوكالات البيع بالجملة والخـدمات التعاونيـة ويختص هذا الاتحاد بالنظر فى شئون ورعاية جمعيات الصناعات الصغيرة وجمعيات الخدمات ٠

ويمثل الاتحـاد التعاونى والرايفيزن الألمانى مصـالح نحو ٧٠٠ر١٠ جمعية من جمعيات الصناعات الصغيرة ، والجمعيات الزراعية ، وعـدد اعضائها اكثر من ٦ر١٠ مليون عضو مع رجاء ملاحظة أنه يدخل فى نطاق هذا العدد العضوية المزدوجة ٠ ويتناول نشاط الاتحاد جميع الشئون المتصلة بالبنيان التعاونى بأسره ، أى أنه يتناول كافة النواحى الاقتصادية والقانونية والضرائبية مما يهم مختلف القطاعات التعاونية ، كما يقدم الاتحاد النصح والمشورة بشان القانون التعاونى والمراجعة التعاونيـة والتدريب والادارة وتجميع المعلومات واعدادها ، هذا بالاضافة الى أن الاتحاد يقوم بمراجعة حسابات واعمال المكاتب الفيدرالية والمراكز الاقليمية ٠

كما يهتم الاتحاد التعاونى والرايفيزن الالمانى بعقد وتدعيم الصلات والعلاقات مع الحركات التعاونية فى داخل المانيا وخارجها ، هذا بالاضافة الى ما يقوم به من نشاط فيما يتعلق بالمساعدات التى تستهدف تنمية الحركات التعاونية باعتباره قمة البنيان التعاونى فى المانيـا ، ويندرج فى عضويته مختلف أنواع الاتحادات ، مثل الاتحادات الاقليمية ، واتحادات المراجعة المتخصصة ، والمراكز الاقليمية والمكاتب التعاونيـة الفيدراليـة والمنشـآت المتخصصة ٠

ارقام هامة عن البنيان التعاونى فى المانيا الاتحادية

	العدد	مجموع رقم الميزانية العمومية بالبليون دويتش مـــارك	عدد الاعضاء بالمليـــون
جمعيـــات الائتمـــان			
البنوك الشعبية وبنوك رايفيزن ويدخل فى نطاقها الجمعيات متعددة الأغراض ٠	٤٤٤٨	٢٥٤٫٣	٨٫٨
	٢٧٥٤	٨٢٫٠	٢٫٨
البنوك المركزية (بما فيها البنـــك التعاونى*١)	١٠	٩١٫٤	
	العدد	الحركة السنوية *٢	الأعضـــاء
جمعيات السلع الزراعيـة والتصنيع والخـــدمات			
جمعيات السلع الزراعية والتصنيع	٣*٦٥٧٤	٣٦٫٣	٩٫٣*٤
جمعيات الخدمات الزراعيـــة	١٥٥٠	٫٦	٫٥
المراكز الزراعيـة (بما يها المراكز الفيدرالية)*٥	٦٠	٣٤٫٦	
	العدد	الحركة السنوية	الأعضـــاء
جمعيات الصـــناعات الصـــغيرة والخـــدمات			
جمعيات الصـــناعات الصـــغيرة والخـــدمات	٨٦٣ *٦	٤٤٫٦	٫٢٥
التعاونية المركزية	١٨	١٦٫٨	
المجموع	١٠٧٦٩		٦٥٫١٠*٧

١) عــدد البنوك المركزيــة ٩ ، مجموع رقم ميزانياتها ٤ر٥٥ بليون مارك ، ميزانية البنك التعاونى ٣٦ بليون مارك ٠

٢) لا تشمل ضريبة القيمة المضافة ٠

٣) لا تشمل ضريبة القيمة المضافة ٠

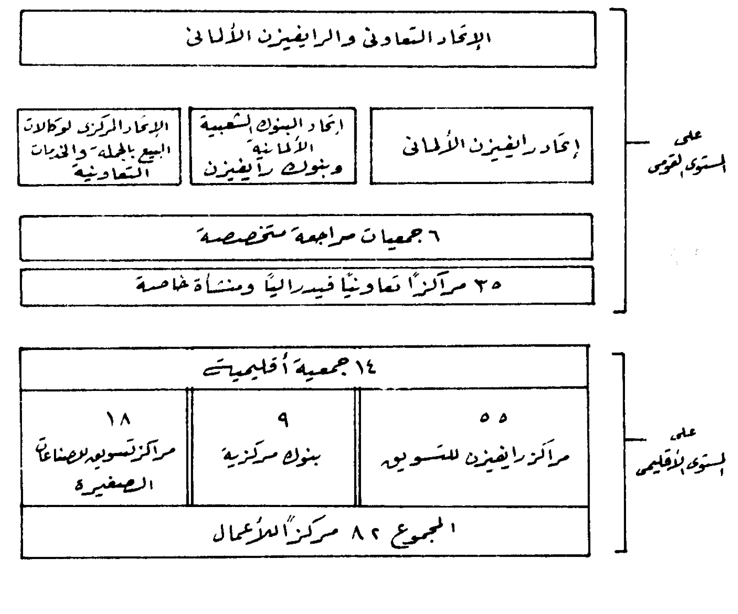
٤) منهم ٨ر٢ مليون أعضاء الجمعيات متعددة الأغراض ٠

٥) عدد المراكز الفيدرالية ٥ ، حركتها السنوية ٩ر٤ بليون مارك ٠

٦) بما فيها جمعيات الصــناعات الصــغيرة والخدمات المتجمعة فى اتحادات المراجعة المتخصصة ٠

٧) بما فيها العضوية المزدوجة ٠

البنيان التنظيمي التعاوني



على المستوى المحلي

٨١٢٤ جمعية رايفيزن للسلع والتصنيع والخدمات	٤٤٤٨ بنكاً شعبياً وبنك رايفيزن لها ١٩٦٠٠ مكتب مصرفي	٨٦٣ جمعية صناعات صغيرة وخدمات
منها ٢٧٥٤ جمعية متعددة الأغراض	منها ٢٧٥٤ جمعية متعددة الأغراض	
	٣٥ جمعية ائتمان أخرى. *	
المجموع ١٠٦٨١ جمعية أساسية (أولية) * *		

* غير داخلة في الرقم الإجمالي.

** بعضها يعمل أيضاً على المستوى الأقليمي وعلى المستوى القومي

البنوك الشعبية وبنوك رايفيزن

يضم النظام المصرفى التعاونى ٤٤٤٨ بنكا شعبيا وبنك رايفيزن منها ٢٧٥٤ جمعيات متعددة الاغراض ، فاذا أضيف الى هذا العدد ١٥١٥٠ وحدة مصرفية تابعة لأصبح واضحا أن لهذا النظام المصرفى نحو ١٩٥٠٠ مكتبا مصرفيا ، أى انه يمتلك اكبر شبكة مصرفية فى أوروبا ، ويضمن النظام المصرفى التعاونى ٩ بنوك مركزية لها ٤٩ وحدة تابعة ، اما منظمة القمة فهى « البنك التعاونى » ومقره فرانكفورت ·

ويبلغ عدد اعضاء البنوك الشعبية وبنوك رايفيزن نحو ٨ر٨ مليون عضو ، ويأتى على رأس جمعيات الائتمان « اتحاد البنوك الشعبية وبنوك رايفيزن الالمانية » ومقره بون ، ويقوم بالوظائف الآتية :

- النهوض بتطوير وتنمية النظام الائتمانى التعاونى ·

- تمثيل مصالح اعضائه المهنية والخاصة فى الميادين الاقتصادية والقانونية والضريبية أمام السلطات التشريعية والوزارات والهيئات الأخرى·

- تقديم المشورة للأعضاء فى الشئون القانونية والضريبية والادارية

- انشاء الهيئات التى تحمى وتساند جمعيات الائتمان وتنهض بها وانشاء ودعم تسهيلات التدريب ·

بيانات عن الجمعيات الائتمانية والبنوك المركزية
(الأرقام المالية بالمليون دويتش مارك المانى)

السنوات	النوعيـــة	مجموع الميزانية	الودائع	حســابات التوفيـــر	الائتمـــان
١٩٧٨	★ائتمان	٩١ر٥٥٥	٧٧ر٨٧٩	٥٧ر٠٧٨	٥٧ر٦٧٥
	★★بنك مركزى	٣٤ر٣١٩	٣ر٢٨٣	٢٤٩ر٠٠٠	٦ر٤٢١
١٩٧٣	★ائتمان	١٢٣ر٠٤٠	١٠٢ر٤٣١	٦٩ر١٧٦	٧٧ر٤٤١
	★★بنك مركزى	٤٣ر١٧٠	٣ر٤٥٥	٢٧٢ر٠٠٠	٧ر٧٥٢
١٩٧٥	★ائتمان	١٥٤ر٨٤١	١٣١ر٦٥١	٩٧ر٩٥٣	٨٩ر٣١٩
	★★بنك مركزى	٨٢ر٨٦٧	٤ر٤٣٦	٤٠٧ر٠٠٠	١٠ر٦١٠
١٩٧٧	★ائتمان	١٩٦ر٢٥٣	١٦٥ر٨٦٨	١٢٢ر٠٣٣	١١٨ر١٨٧
	★★بنك مركزى	٧٦ر٣٣٤	٥ر٤٥٦	٤٤٥ر٠٠٠	١٢ر٣٥٤
١٩٧٩	★ائتمان	٢٥٤ر٢٩٠	٢٠٨ر١٢٤	١٣٩ر٧٩٦	١٦٤ر٦٥٧
	★★بنك مركزى	٩١ر٣٩٨	٦ر٣١٦	٤٣٨ر٠٠٠	١٩ر٠١٠

★ جمعيات الائتمان ٠

★★ البنوك المركزية بما فيها البنك التعاونى ٠

جمعيات رايفيزن التعاونية للسلع والتصنيع والخدمات

تعتبر جمعيات رايفيزن التعاونية الوكالات التسويقية والخدمية بالنسبة لقطاع الزراعة الالمانية فهى تزود اعضاءها من الزراع بالسلع الرأسمالية ، كما يغطى نشاطها توريد ، وتصنيع وتسويق الجانب الاكبر من المنتجات الزراعية ، كما تقدم هذه الجمعيات مشورتها لاعضائها الزراع حول المحصولات المسوقة ، وتمدهم بخدمات متنوعة ·

ولجمعيات رايفيزن التعاونية انشطة واسعة تغطى طائفة كبيرة من السلع ، وبفضل ذلك تستطيع ان تؤدى لاعضائها خدمات توريدية هامة تنتشر فى مساحات واسعة من المناطق الريفية وذلك من خلال توزيع واسع المدى ، وتعنى جمعيات رايفيزن بانتقاء السلع التى توزعها وتكون على أعلى درجة من الجودة ·

وتستخدم جمعيات رايفزن ١٤٧٫٠٠٠ عاملا وتستثمر حوالى بليون مارك سنويا ، وهى بهذه المثابة من أهم مكونات الاقتصاد القومى الالمانى وتقوم بدور على جانب كبير من الاهمية كعامل استقرار فيه ، لا سيما بالنسبة للمناطق ذات الاقتصاد الضعيف ·

ويمثل اتحاد رايفيزن الالمانى منظمة القمة لجمعيات رايفيزن ويضم هذا الاتحاد ٨٫١٢٤ جمعية سلعية وجمعية تصنيع وجمعية خدمات على المستوى الاساسى و ٥ مراكزاه اقليميا و ٥ مراكز فيدرالية ، وبلغ مجموع رقم معاملاتها السنوية ٤٫٩ بليون مارك اخرى ·

ويبلغ عدد الاعضاء الافراد ٣٫٤ مليون عضوا ، وهذا يعنى أن كل فلاح منضم الى عضوية احدى جمعيات رايفيزن أو لعدة جمعيات منها ·

ومن الجدير بالملاحظة ان نوضح ان الاحصائيات السنوية تقرر ان الزراعة الالمانية تبيع اكثر من ٥٠٪ من انتاجها الى جمعيات رايفيزن ·

ويقوم اتحاد رايفيزن الالمانى بالوظائف الاتية .

- النهوض بتنمية وتطوير النظام التعاونى الريفى ·

- تمثيل المصالح المهنية والمصالح الخاصة لاعضائها فى ميادين الاقتصاد وسياسة التجارة Trade Policy وسياسة التشريع Legal Policy وسياسة الضرائب Tax Policy

- تقديم المشورة للاعضاء فى أمور الاقتصاد والتشريع والضرائب والادارة ·

أرقام هامة عن جمعيات رايفيزن التعاونية

	عدد التعاونيات	الحركة السنوية بالمليون مارك
التعاونيات الاساسية		
التعاونيات متعددة الاغراض	٢٫٧٥٤	٢٫٩٥٠
تعاونيات البيع والشراء	١٫١٠٥	٧٫٢٥٠
تعاونيات الالبان وتصنيع منتجاتها	١٫٥٨٨	١٥٫٨٠٠
تعاونيات الماشية ومنتجاتها	٢٥٥	٣٫٤٣٨
تعاونيات الفواكه والخضر	١٣٥	١٫٠٧٠
تعاونيات زراع الكروم	٣٤٦	٩٣٨
تعاونيات أخرى	١٫٩٤١	١٫٤٤٧
المجمـــوع	٨٫١٢٤	٣٢٫٨٩٣
التعاونيات المركزية		
مراكز السلع التعاونية	١٢	١٥٫٩٥٠
مراكز تسويق البيض ومنتجات الالبان	١٣	٥٫٢٠٠
مراكز الماشية واللحوم	٩	٨٫١٥٠
اقبية النبيذ المركزية	٨	٤٢٠
مراكز أخرى	١٥	ـــــ
المجمـوع	٥٧	٢٩٫٧٢٠
المجموع الكلى	٨٫١٨١	٦٢٫٦١٣

ارقام المعاملات السنوية لجمعيات رايفيزن
للسلع والتصنيع والخدمات
(لا تشمل الارقام قيمة الضريبة المضافة)

السنوات	١٩٧١	١٩٧٣	١٩٧٥	١٩٧٧	١٩٧٩
الحركة بالبليون مارك	٣٣ر١١٨	٤١ر٨٩٧	٤٨ر٤٨٤	٥٨ر١٢٦	٦٦ر٦١٣

تعاونيات الصناعات الصغيرة والخدمات

يوجد فى جمهورية المانيا الفيدرالية ٨٦٣ جمعية تعاونية للصناعات الزراعية والخدمات ، بلغت مبيعاتها عام ١٩٧٩ نحو ٤٥ بليون مارك (خلاف ١٨ جمعية مركزية) ، ويبلغ عدد الاعضاء ٠٠٠ر٢٥٠ عضوا تقريبا ، ويمثل جمعيات السلع الصناعية والخدمات على المستوى الفيدرالى « الاتحاد المركزى لوكالات البيع بالجملة والخدمات التعاونية » ووظيفة هذا الاتحاد تمثيل وحماية مصالح هذه الوكالات فى مجالات التجارة والاقتصاد والسياسة الاقتصادية وتشريعات العمل ، والتشريعات الاجتماعية والسياسية الاجتماعية ، ويغطى نشاط الاتحاد تجارة الجملة وتجارة القطاعى ونشاط الحرفيين والصناع وكذلك الاعضاء الذين يزاولون حرفا اخرى ، وفى هذا الاطار يعمل الاتحاد ايضا على حماية مصالح اعضائه خارجيا ، وتشجيع تبادل الاراء فيما بين الاعضاء وتقديم المشورة لهم ٠

ارقام الاعمال السنوية لجمعيات الصناعات الصغيرة والخدمات

السنة	الحركة السنوية بالمليون مارك
١٩٧١	٣٥ر٣٤٠
١٩٧٣	٣٩ر١٦٢
١٩٧٥	٤٩ر٠٣١
١٩٧٧	٥٦ر٢٥٣
١٩٧٩	٦١ر٤٥٢

أرقام هامة عن جمعيات الصناعات الصغيرة والخدمات

	العدد	رقم الاعمال بالمليون مارك
الجمعيات الاساسية الاولية :		
جمعيات شراء الغذاء وتجارة القطاعى للاغذية وتتضمن ايضا الدخان ومنتجاته .	٨٨	١٧ر٥٤٣
جمعيات شراء المواد غير الغذائية لتجارة القطاعى (السلع المنزلية والاحذية والمنسوجات والادوية)	٣٥	١١ر٤٤٨
جمعيات الشراء لحرف الغذاء (المخابز،الجزارة)	٢٤٤	٣ر٤١٦
جمعيات الشراء للحرف الاخرى (حرفة البناء ولوازمة)	١٢٤	١ر٥٠٤
جمعيات الشراء للجماعات من ذوى الحرف الاخرى	٣٠٤	٨ر٠٥٥
جمعيات النقل	٦٨	٢ر٦٤٥
المجمــوع	٨٦٣	٤٤ر٦١١
الجمعيات المركزية :		
التجارة (٥) الحرف (١٢) النقل (١)	١٨	١٦ر٨٤١
المجموع الكلى	٨٨١	٦١ر٤٥٢

العلاقات الدولية للحركة التعاونية الالمانية

١ ــ يعنى الاتحاد التعاونى والرايفيزن الالمانى باقامة علاقات وثيقة مع الهيئات التعاونية فى انحاء العالم ، والسبب فى ذلك انه يقوم بتنفيذ برنامج المعونة للتنمية التعاونية الذى بدأه اتحاد الرايفيزن الالمانى والاتحاد التعاونى الالمانى ، كما يقدم الاتحاد التعاونى والرايفيزن الالمانى المساعدة للزوار الاجانب بان يعد لهم برامج محادثات مثمرة مع الهيئات التعــاونية الالمــانية وزيارات لمختلف الجمعيات والمراكز والاتحــادات والمؤســســات

التعاونية ، ويقيم هذا الاتحاد علاقات وثيقة ايضا مع الهيئات الدولية مثل منظمة الاغذية والزراعة ومنظمة العمل الدولية ٠

٢ ـ انضم اتحاد البنوك الشعبية وبنوك الرايفيزن الالمانى الى عضوية المنظمات الاوربية الاتية :

ـ اتحاد الهيئات التعاونية للادخار والائتمان بالسوق الاوربية ، ببروكسل ببلجيكا ٠

ـ الاتحاد الدولى للائتمان الزراعى ببروكسل ببلجيكا

ـ الاتحاد الدولى للائتمان الشعبى ، ببروكسل ببلجيكا

٣ ـ انضم اتحاد الرايفيزن الالمانى الى المنظمات الدولية الاتية :

ـ اللجنة العامة للتعاون الزراعى للجماعة الاقتصادية الاوربية ، ببروكسل ببلجيكا

ـ الاتحاد الاوربى للزراعة ، بسويسرا

ـ اتحاد رايفيزن الدولى ، ببون ، بالمانيا الاتحادية

٤ ـ يعقد الاتحاد المركزى لوكالات تجارة الجملة والخدمات التعاونية علاقات وثيقة مع الاتحاد الدولى لمنظمات شراء الاغذية ، ببروكسل ببلجيكا

النظام التعاونى المتشابك ومؤسساته

تقوم بعض الهيئات الكبيرة بوظائف معينة فى داخل النظام التعاونى :

ـ البنك التعاونى DG Bank وحجم اعماله ٧ر٦٠ بليون مارك

ـ باوسباركاس Bausparkasse وهى مؤسسة تمويل البناء والانشاءات واستثمار مدخرات تعاونيات الاسكان ـ حجم تعاقداتها وصل الى مبلغ ٣ر١٢٢ بليون مارك

ـ شركة التامين رايفيزن والبنوك الشعبية ، وايرادات الاقساط فيها وصلت الى مبلغ ٤ر٢ بليون مارك ، كما وصلت قيمة الاستثمارات الرأسمالية فيها الى مبلغ ١ر٦ بليون مارك ، والتامين على الحياة ٦ر٢٨ بليون مارك

ـ بنك الرهونات التعاونى وقد وصل مجموع رقم الميزانية العمومية الى ٣ر١٦ بليون مارك

ـ بنك الرهونات بميونيخ ، مجموع رقم الميزانية العمومية ٧٨٩ر٤ بليون مارك

ـ شركة الاستثمارات ، مجموع الاصول ٥ بليون مارك

البنك التعاونى

يمارس البنك التعاونى كل اعمال البنوك ، ومقره فى فرانكفورت ، وله حق اصدار السندات ، وقد انتشر نشاطه فى كافة اتحاد المانيا ، وكذلك فى كثير من انحاء العالم ، والبنك التعاونى يقف على رأس مجموعة من هيئة مصرفية تعاونية مؤلفة من ثلاثة مجموعات ، ولذا فهو مكلف بتنمية التعاون باسره ، وله ان يمارس الاعمال المصرفية المتصلة بصفة مباشرة أو غير مباشرة بهذه الوظيفة المصرفية ، ومن أهم أعماله فى هذا الاطار انه يقوم باعمال الوكالة فيما يتعلق بدعم وتحقيق السيولة النقدية فى النظام التعاونى الالمانى ، ويؤدى هذا النظام المصرفى أعمالا هامة فى الاسواق النقدية والائتمانية والراسمالية فى المانيا والخارج ٠

وللبنك التعاونى شبكة هامة من الفروع والمكاتب ، والهيئات التابعة ، كما يمتلك اسهما فى مؤسسات مصرفية أخرى ، ومن خلال هذه المنافذ يؤدى خدمات كبرى للمتعاملين معه وللمنظمات التعاونية فى أهم المراكز المالية مثل لوكسمبورج ، ولندن ، وزيوريخ ، ونيويورك ، ولوس انجيلوس ، وريو دى جانيرو ، وطوكيو ، وهونج كونج ، وسنغافورة ، ويتعاون البنك التعاونى مع البنوك التعاونية المركزية والاقليمية فيما يختص بالائتمان والاقراض

والاقتراض الخارجى ، ويعمل البنك التعاونى كمركز لاعادة الخصم ، وله فى هذا الصدد ان يصدر سـندات واذونات بغطاء وبغير غطاء لمبلغ يعادل تعداد موارده المعلنة بخمسة عشرة مرة ، وهو يمثل المجموعة المصرفية التعاونية الالمانية فى اى كونسورتيوم قومى او دولى بصفة مدير او مدير مناوب او عضو ٠

ومن خلال ملكية البنك التعاونى لاسهم فى المؤسسات المصرفية ذات الطابع الخاص فانه يوسع دائرة نشاطه الذى يمتد بهذه الطريقة الى مجالات الائتمان العقـارى وتمويل المصـانع ، والتعـامل فى الاسـهم والسـندات والاستثمارات والقيم المنقولة وغيرها ٠

باوسباركاس ، شفايش هول (منظمة تمويل الانشاءات)

أصـبح لزاما على المؤسسـات المصرفية الحديثة ان ارادت ان تزيد كفاءتها ان تضم الى سلسلة خدماتها تمويل البناء والانشاءات ومدخرات جمعيات الاسكان ، هذه هى الوظيفة التى تؤديها مؤسسة باوسباركاس شفايش هول التى انشاتها عام ١٩٣١ باسم آخر مجموعة من الحرفيين فى كولون بالمانيا ، وتطورت المؤسسة حتى اصبحت الان من اهم المنشآت فى السوق الالمانية ، وحققت أعلى معدل فى نمو مدخرات المتعاملين معها ، وظلت لسنوات عديدة فى مقدمة المؤسسات الالمانية من حيث عدد عقود جمعيات ادخار الاسكان ، ويبلغ مجموع ميزانيتها السنوية ٣٥ر٢٣ بليون مارك ومجموع ايداعات المدخرين (زائد القروض) ٢٧ر١٢٢ بليون مارك كما بلغت عقود جمعيات ادخار الاسكان معها ٧٧ر٣ بليون عقد ٠

وقدمت فى عام ١٩٧٩ مليغا وصل مجموع قيمته ٣٣٦ر٩ بليون مارك لتمويل شراء ما يزيد عن ٠٠٠ر١٨٣ منزل وانشاءات جديدة ، وتجديدات وتوريدات فى انشاءات قائمة ٠

ولا شك ان هذا التقدم الايجابى السريع يرجع الى التعاون الوثيق مع المؤسسات الائتمانية التعاونية ، لان المتعاملين يفضلون حصر جميع الاعمال المتعلقة ببناء المساكن فى هيئة واحدة تسهيلا للتعامل ، وتهيىء شافيش هول للمتعاملين معها عددا من خدمات التمويل كل منها يناسب فئة من المتعاملين وظروفهم بصفة خاصة ، ويجد المتعاملين لديها ما يريدون من استثمارات متخصصة وهو امر هام فى هذا النوع من الاعمال وذلك ما اكسب شفايش هول ثقة عملائها التامة ٠

شركة رايفيزن والبنوك الشعبية للتامين

تتبع شركة رايفيزن والبنوك الشعبية خمس شركات للتامين منها شركة للتامينات العامة ، وشركة للتامين على الحياة ، وشركة للتامين على الماشية وشركة للمعاشات ، وشركة لاعادة التامين ، وهى تقدم لعملائها ولكافة الطبقات خدمات تامينية واسعة النطاق ، مع تقديم المشورة فى شئون التامين وتتعامل الشركات فى شتى فروع التامين الذى يرتبط بالمسئولية والتامين ضد الحوادث ، والتامين على السيارات ، والتامين على الحياة ، وتأمين المعاشات ، ثم التامين على الماشية ، وكافة انواع التامين واعادة التامين ، بصورة تناسب بوجه خاص احتياجات الطبقة المتوسطة من التجار والحرفيين والصناع والزراع ورجال الاعمال واصحاب المهن الحرة والموظفين والمستخدمين والصناعات الصغيرة ٠

وتستخدم مجموعة رايفيزن والبنوك الشعبية للتامين اكثر من ٦٠٠٠ موظفا تزيد كفاءتهم باستمرار ، ويمتد نشاطها الى كافة المجتمعات بما فى ذلك المجتمعات الصغيرة ، وتبلغ ايراداتها ٤ر٢ بليون مارك واستثماراتها الراسمالية نحو ٣ر٦ بليون مارك ، وقد بدات رحلتها الناجحة من عام ١٩٧٩

بنك الرهونات التعاونى الالمانى

انشىء بنك الرهونات التعاونى الالمانى فى برلين عام ١٩٢١ كفرع للبنك السابق الذى اصبح الان البنك التعاونى ، وكان انشاؤه بغرض تلبية الطلب المتزايد على قروض طويلة الاجل ، ويمتلك البنك التعاونى الان راس مال بنك الرهونات التعاونى الالمانى اى أن البنك الاخير مملوك بالتالى لمؤسسة رايفيزن والبنوك الشعبية التى تمتلك اكثر من ١٩٫٠٠٠ مكتبا مصرفيا فى جميع انحاء البلاد ، وليس الرابطة بين بنك الرهونات والبنك التعاونى قائمة على ملكية رأس المال فقط ، بل ان بنك الرهونات يعمل بمثابة هيئة مركزية متكاملة مع مجموعة رايفيزن والبنوك الشعبية فى ميدان الاقراض طويل الاجل لا سيما من اجل الاسكان والزراعة واقراض المحليات

وتتلخص مهام بنك الرهونات وميادين نشاطه الرئيسية فيما يلى :

- تمويل المساكن الخاصة والمشتركة
- تمويل الاسكان الذى لا يستهدف الربح
- تقديم القروض طويلة الاجل للصناعات والمشروعات متوسطةالحجم
- تقديم قروض طويلة الاجل فى المناطق الريفية
- تقديم قروض للمحليات كالمدن والقرى والولايات والحكومة الفيدرالية ٠

بنك الرهونات بميونيخ

يتخصص بنك الرهونات بميونيخ فى الاقراض متوسط الاجل وطويل الاجل مقابل الملكيات العقارية ويتكامل هذا البنك مع الهيئة المصرفية التعاونية ، أو يدعم المنافسة مع البنوك الشعبية وبنوك رايفيزن لمصلحة اعضاء الحركة التعاونية ، ويعمل البنك ايضا فى ميدان الاستثمارات

واقراض وحدات الحكم المحلى ، ويبلغ مجموع رقم ميزانيته العمومية ٨ر٤ بليون مارك فى ١٩٧٩/١٢/٣١ ، ويحصل البنك على الاموال اللازمة لاعماله باصدار سندات واذونات الى جانب موارده الاخرى ، وتصلح هذه السندات كضمانات للقروض ٠

شركة يونيون للاستثمار

اخذت شهادات الاستثمار تحتل مكانة هامة ، وتصدر شركة يونيون للاستثمار مجموعة كبيرة ومتنوعة من شهادات الاستثمار تناسب مختلف الفئات كل بحسب قدرته ورغبته فى تحمل المخاطر ، منها شهادات يونيرنتا ذات العائد الثابت وتعتمد على مجموعة من شهادات الرهن ،وسندات الهيئات العامة وسندات المشروعات الصناعية وشهادات يونيفوندرز وتعتمد على مجموعة من اسهم اهم الشركات الالمانية مثل سيمنس ، وباسف وباير وديمدينز ، ثم شهادات يونيراك وتجمع بين السندات والاسهم - وترتب الشركة للعميل طريقة مريحة لسداد ثمن الشهادات ، اما بطريقة الاقساط المنتظمة ، أو دفعة واحدة أو بفتح حساب استثمار وهذا الحساب يتيح لصاحبه عدة مزايا ، والبنك مستعد لاسداء النصح للعميل حول الطريقة الاستثمارية التى تناسب ظروفه ٠

آثر رايفيزن في التطبيق التعاوني

جمعيات رايفيزن فى النمســـا

من الأمور الجديرة بالملاحظة ، أن الأفكار التى تثبت صلاحيتها للتطبيق العلمى والمرتبط بصالح القاعدة العريضة من المواطنين ، سرعان ما تجـد حظها من الانتشار سواء فى بيئتها المحلية التى نشات فيها ، أو فى البيئات المجاورة ، أو على الصعيد الدولى ، ومن هذا المنطق فان افكار رايفايزن انتشرت فى كثير من دول العالم ومن بين هذه الدول نسوق مثلا من احدى هذه الدول وهى النمسا ، حيث اخذت افكار رايفيزن تؤثر فى جماهيرها ، الأمر الذى ترتب عليه أن انشات هذه الجماهير حتى عام ١٩٨٠ ما يقرب من ٢٩٠٠ جمعية تعاونية ، غير أنه يمكننا القول أن تأسيس جمعية رايفيزن للاقراض فى مدينــة مولدورف - Muhldorf والتى تقع بالقرب من مدينــة ســبيتز Spitz يعتبر البدء الحقيقى لنهضة جمعيات رايفيزن النمســاوية حيث تعتبر هذه الجمعية هى الجمعية الرائدة الاولى فى هذا النشاط ، فبعد أن قامت الجمعية عام ١٨٦٦ ، توالى بعد ذلك انشاء الجمعيات حتى بلغ عددها ٦٠٠ جمعية بعد ١٠ سنوات ٠

وقد عرفت جمعيات رايفيزن للاقراض باسم بنوك رايفيزن ، واستطاعت تلك البنوك عن طريق قروضها أن تشمل نهضة تعاونية شملت نواحى كثيرة من الحياة الاقتصــادية ، ورغبــة فى تدعيم تلك الحركة ، انشات جمعيات رايفيزن فى عام ١٨٩٨ مركزا اتحاديا فى مدينة فيينا ، ومراكز اقليمية فى شتى انحــاء النمسا ٠ وهذا هو الأساس الذى نهض عليه البناء التنظيمى الحــالى لحركة رايفيزن النمســاوية أى أن الحركة قــد نمت نمــوا طبيعيا مستندة الى اقبال الجماهير ورغبتهم فى مساعدة أنفسهم والعمل معا فى اطار الادارة الذاتية ، وقد أسهم هؤلاء جميعا فى تقدم الحركة ونموها حتى أصبح ما يقرب من ٥٠٪ من تعداد السكان لهم حسابات ادخار فى تعاونياتهم، وكذلك تستوعب صوامع هذه الجمعيات ما يقرب من ثلثى محاصيل الحبوب

فى النمسا ، هذا بالاضافة الى أن جمعيات الألبان والجبن تتلقى ٩٠٪ من انتاج الألبان فى النمسا ٠

ومن الأمور الجديرة بالاهتمام ايضا أن منظمة رايفيزن نفسها تلعب دورا على جانب كبير من الأهمية فيما يتعلق باستخدام القوى العاملة التى تنتمى الى اقتصاد القطاع الخاص حيث تستخدم ٤٥٠٠٠ شخص ، وكذلك ٣٦٠٠٠ قيادة من القيادات المنتخبة والتى تسهم فى تحقيق أهدافها الاجتماعية والاقتصادية ، كما ان هناك اجماع فى النمسا على ان استثمارات هذه المؤسسة التى تعد بالاف الملايين من الشلنات النمساوية ، هذه الاستثمارات تعتبر دعامة اساسية من دعامات تنمية الاقتصاد القومى فى هذه البلاد ٠

كما وان هناك اجماع فى النمسا على انه لا ينبغى الاتجاه نحو تقييم جمعيات رايفيزن النمساوية بالنتائج التى يوضحها نشاطها الاقتصادى الرائد ، بل أن البعد الحقيقى الذى ينبغى أن يأخذ فى الاعتبار عند تقييمها هو مقارنتها بغيرها من المنشآت التى تعمل معها فى سوق النشاط الاقتصادى ، وعندئذ سيتبين بوضوح كامل مثالية هذه الجمعيات وقدرتها على دفع الجماهير على الارتباط بها واعتبار هؤلاء الجماهير هم القوى الدافعة المسيره لهذا النشاط الاقتصادى الكبير وأن قيادات الحركة التعاونية المنتخبة تعمل بصدق وأمانة تعبيرا عن ارادة هذه الجماهير العريضة ، وأن هذه الجماهير العريضة قد قبلت بحق وصدق أن تعمل بروح من الود والاخاء والتقدير المتبادل فى اطار من مبادىء مستقرة فى أذهانهم وقلوبهم وهى الاعتماد على النفس Self help والادارة الذاتية المنبثقة من تعاونهم Co-determination وكذلك المسئولية الذاتية Co-responsipility

وقد اصبح المركز الفيدرالى الذى انشىء فى فيينا الهيئة العليا لكافة التنظيمات التعاونية ، وتعرف هذه الهيئة باسم « اتحاد رايفيزن النمساوى » ويحكم انشاء الجمعيات التعاونية فى النمسا قانون الجمعيات التعاونية الصادر عام ١٨٧٣ والذى ادخل عليه عدة تعديلات حتى استقر مسترعبا

احكام التعاون كما رآها رايفيزن ، وجدير بالذكر ان حركة رايفيزن مازالت تنمو بسرعة فائقة والدليل على ذلك تطور حجم العضـوية فى السبعينات وكانت كالآتى :

السـنة	عدد الاعضاء
١٩٧١	١ر٥٩٢ر٦٠٣
١٩٧٤	١ر٧٢٨ر٢٩٧
١٩٧٧	١ر٨٩١ر٢٠١
١٩٨٠	٢ر٠٢٨ر٢٠٤

اتحاد رايفيزن :

يضم اتحاد رايفيزن حوالى ٢ر٩٠٠ جمعية لها ٢٣٠٠ر فرع تقريبـا ومجموع عدد اعضائها اكثر من مليونى عضـو ، ويحكم البنيان التنظيمى للاتحاد ثلاث مبادىء : تقسيم العمل ـ التعاون الرأسى ـ والتعاون الافقى ٠

فمن حيث تقسيم العمل انشأ الاتحاد خمسة قطاعات رئيسية تتدرج تحتها مختلف انشطته الاقتصادية التى تبلغ نحو ٥٠ فرعا مختلفا ، وهذه القطاعات هى :

١ ـ قطاع بنوك رايفيزن ٠

٢ ـ قطاع تعاونيات التسويق (التخزين) ٠

٣ ـ قطاع تعاونيات التصنيع : وتشمل الالبان ، الماشية واللحوم ، والكروم ، الخضر والفاكهة ، البطاطس ، الاخشاب ، التقاوى والبذور ، التقطير ، النحالة ، الدواجن والبيض وغير ذلك ٠

٤ ـ قطاع تعاونيات الاستخدام المشـترك للميكنة : وهى الجمعيات التى تتيح الاستخدام الجماعى للآلات والتجهيزات وتشمل : تربية للماشية ، المراعى ، الدراس ، المطاحن وغير ذلك ٠

٥ ـ قطـاع التعاونيات الأخرى : الغـــابات والتشـجير ، الطرق الزراعيـة وطرق الغابات ، الكهرباء ، اصــحاب الاراضى ، مســـتأجرى الاراضى ، جمعيات ضمان القروض وغيرها ٠

اما مبـدا التعاون الأفقى فقد نتج عنــه اقامة شـبكة من الجمعيات التعاونية والفروع لضمان تنمية مصالح الاعضاء ، ويلاحظ ان هذا المبدا ادى الى انقاص عدد الجمعيات لانه يشجع اندماج الجمعيات فى وحدات اكثر كفاءة ، وعلى الرغم من ذلك ، فان حجم العضـوية وحجم العمل اخذ يتزايد تزايدا مستمرا ٠

ويعنى مبدا التعاون الراسى ان تتحد الجمعيات الأساسية فى جمعيات اقليمية ثم فى الاتحاد المركزى الفيدرالى الذى يعمل على المستوى القومى ٠ وهذا الاتحــاد هو منظمة القيمة بالنســبة لجمعيات رايفيزن ، وهو يمثل مصالح الأعضاء ويقوم بمراجعة حسابات الجمعيات ، ويشرف على ادارة اكاديمية رايفيزن ، وهو حلقة الاتصال بين المنظمات التعاونية النمساوية وبين المنظمات التعاونية فى الخارج ٠

بنوك رايفيزن :

يبلغ عدد بنوك رايفيزن اكثر من ١٢٠٠ بنك لها نحو ١١٠٠ فرع ، وتؤدى كافة الأعمال المصرفية خاصة فى خدمة الطبقة الوسطى ، وتؤلف بنــوك رايفيزن اتحــادات مركزية على المســتوى الاقليمى ، وتنتمى آلى مجموعة رايفيزن المصرفية منظمات منها : هيئة رايفيزن للتمويل ، وهيئة رايفيزن للتأمين ، وهيئة رايفيزن للخدمات السياحية ، ويبلغ حجم اعمال

مجموعة رايفزن المالية بمستوياتها المختلفة نحو ٥٠٠ر٣٠٤ شلن نمساوى حسب ميزانية عام ١٩٧٩ ٠

ويبلغ عدد اعضاء بنوك رايفيزن النمساوية حوالى مليون ونصف مليون عضو ، أما عدد حسابات التوفير فى تلك البنوك فيبلغ ٣ر٤ مليون حســـاب ، وتمثل الايداعات فى هذه الحسابات نحو ١ر٢٤٪ من مجموع الايداعات فى كافة البنوك النمساوية ، وتعتبر بنوك رايفيزن من أهم البنوك المقرضة ويبلغ نصيبها من سوق الاقراض نحو ٦٤٪ وهى تسيطر تماما على الاقراض فى قطـاعات الزراعة والغابات ، وفيما يلى تطـور الأيداعـات والقروض فى بنوك رايفيزن :

السنة	مجموع الايداعات	مجموع القروض
	(بالمليون شلن نمساوى)	
١٩٦٩	٨٦٧ر٢٧	٥٦٦ر٢٣
١٩٧٠	٢٨٦ر٣٣	٢٦٠ر٢٩
١٩٧١	٥٢٩ر٣٩	٨٨٢ر٣٤
١٩٧٢	٤٢٦ر٤٥	٣٣٧ر٤٢
١٩٧٣	٦١٤ر٥٢	٦٦٣ر٤٥
١٩٧٤	٦٢٠ر٦٠	٦١٦ر٥٢
١٩٧٥	٥٤٦ر٧٢	٦٧٨ر٥٩
١٩٧٦	٦٠٠ر٨٦	٤٧٣ر٧٣
١٩٧٧	٩٣٧ر٩٦	٤٥٥ر٨٥
١٩٧٨	١٧١ر١١٤	٤٩٨ر٩٧
١٩٧٩	٢٩٣ر١٣٠	٢٨٦ر١١٣

رايفيزن والسـلع :

تضطلع الجمعيـات التعـاونية التخزينية بمهمة رئيسـية تتلخص فى ضمان الحصول على افضل الشروط واحسن الأسـعار للأعضاء عن طريق شراء ما يلزمهم من سلع جماعيا وبيع منتجاتهم الزراعية جماعيا ايضـا ، وبالنمسا اكثر من ١٧٠ جمعية تخزينية تمارس الشراء والبيع وتضم حوالى ٢١٠ر٠٠٠ عضوا وهى تتبع مراكز اقليمية سلعية فى المقاطعات الكبيرة حيث يمكن انشـاء مثـل هـذه المراكز ، اما فى المقاطعات الأصغر حجما فتقوم الجمعيات المشتركة بمهمة المراكز السلعية الاقليمية ، وتتبع المراكز السلعية بدورها « مكتب التبادل السلعى لاتحـادات الجمعيات التعاونيـة الزراعيـة النمساوية » الذى يقوم أيضا بأعمال الاستيراد والتصدير لحسـاب المنظمة التعاونية السلعية الى جانب علاقاته المباشرة مع الشركات المحلية النمساوية والشركات الاجنبية ٠

وتمارس المنظمة التعاونية السلعية دورا رائدا ورئيسـيا فى تجميع وتسويق حبوب الغذاء وحبوب الاعلاف ، وتتولى جمعيات رايفيزن التخزينية استلام وتجفيف وتسويق ثلثى مجموع محصول الحبوب فى النمسا ، وتملك صوامع وسعات تخزينية تسع اكثر من ١ر٧٠٠ر٠٠٠ طن من الحبوب ، كما تقوم هذه الجمعيات بتجهيز محصول البطاطس وتسويق الأخشاب الى جانب مهمتها الرئيسية سالفة الذكر ٠

ومن ناحية اخرى تدير منظمة رايفيزن السلعية ثمانية مصانع للأعلاف المخلوطة ، وفيما يلى بيان يوضـح تطور حركة اعمـال جمعيات رايفيزن التخزينية والاتحادات السلعية (بالمليون شلن نمساوى) :

السنة	جمعيات رايفيزن التخزينية	الاتحادات السلعية
١٩٦٩	٨ر١٧٠	٨ر٤٧٨
١٩٧٠	٩ر٣٦٦	٩ر٨١٠
١٩٧١	١٠ر١٠٠	١٠ر٩١٩
١٩٧٢	١١ر٦٦٨	١٢ر٨٦٠
١٩٧٣	١١ر٩٩٥	١٢ر٤٧٤
١٩٧٤	١٣ر٨٨٢	١٤ر٥٨٣
١٩٧٥	١٤ر٨١٢	١٥ر١٣٦
١٩٧٦	١٦ر١١٧	١٧ر٢٣١
١٩٧٧	١٧ر٧٤٥	١٩ر١٤١
١٩٧٨	١٨ر٣١٩	١٩ر٧١٢
١٩٧٩	١٩ر٨٢٧	٢١ر٥٤١

ولا يقتصر عمـل الجمعيات التعاونيـة التخزينية على بيع المنتجات الزراعية بل تقوم بدور توريدى هام النطاق المحلى فتمد اعضائها وغيرها من المشترين بسلع وخدمات متنوعة وكثيرة ، مثل بيع الاسمدة والبذور ، ومركزات الأعلاف ــ والأعلاف المخلوطة ، والمبيدات ، والوقود ، والزيوت والشحوم ، والآلات ، ومواد البناء ، والسلع المنزلية الاستهلاكية ، وأدوات الفلاحة ، والحدائق ، وتقدم ايضـا مسـاعدات واستشارات فيما يختص بتكنولوجيا الانتاج ، وادارة المزارع ، وتسميد المحصولات ، وشراء آلات خاصة للاستعمال المشترك ٠

رايفيزن والتصنيع :

يطلق اسم جمعيات التصنيع فى النمسا على نحو ٢٠ نوعا مختلفا من الجمعيات ، لكنها جميعا تتميز بصفة مشتركة هى انها تتسلم المنتجات الزراعية من المنتجين وتتولى تجهيزها وتسويقها بأفضل طريقـة ممكنة ، ومن اهم انواع جمعيات التصنيع : جمعيات الألبـان ، وجمعيات تجهيز

اللحوم وجمعيات زراع الكروم ، وجمعيات تجهيز الخضر والفاكهة ، وجمعيات منتجى البذور ، وجمعيات تجهيز الأخشاب ، وجمعيات النحالة ، وغيرها ٠

جمعيات الألبان :

يبلغ عدد جمعيات الألبان ومنتجاتها نحو ٧٨ جمعية تضم ١٩٠٫٠٠٠ عضو تتسلم الجمعيات الألبان وتتولى تجهيزها وتصنيفها وتبيع الالبان المجهزة ٠ ومنتجات الالبان فى مختلف الاسواق ومنها الجبن النمساوى ذو الشهرة الكبيرة ٠ وتشكل جمعيات الألبان مراكز اقليمية اما « اتحاد منتجات الالبان والجبن النمساوى » فوظيفته رعاية مصالح تلك المراكز الاقليمية على النطاق القومى والقيام بتصدير منتجات الالبان ، واللبن المجفف ٠

وتتولى جمعيات الالبان تصنيع ٩٠٪ من مجموع انتاج الالبان فى النمسا ، وهى بذلك قادرة على حفظ توازن واستقرار السوق ، وقد زادت حركة اعمال جمعيات الالبان من ٦٫٤٠٠ مليون شلن نمساوى فى عام ١٩٦٩ الى ١٤٫٩٠٠ مليون شلن نمساوى فى عام ١٩٧٩ ٠

جمعيات الماشية وتجهيز اللحوم :

يتكون قطاع الماشية واللحوم التعاونية من ثلاث مستويات : الجمعيات المحلية ، ثم المراكز الاقليمية ، ثم « اتحاد جمعيات الماشية واللحوم النمساوية » على المستوى القومى ٠ وتقوم الجمعيات باستلام الماشية وتصنيع اللحوم وتسويق الماشية واللحوم ومنتجاتها وتملك مجازر ومصانع تجهيز ، ومن أهم وظائف الجمعيات المشار اليها بيع الماشية الجيدة والسليمة لاغراض التربية والانتاج ، ويقوم قطاع رايفيزن للماشية واللحوم بتصدير حوالى ٤٥٪ من مجموع صادرات اللحوم و ٤٠٪ من صادرات الماشية النمساوية ٠

جمعيات الكروم :

عدد جمعيات الكروم ٤٧ جمعية تتولى تصنيع وتسويق محصول العنب وتملك هذه الجمعية اقبية لتخزين النبيذ سعتها اكثر من مليون هكتولتر ٠

جمعيات الخضر والفاكهة :

تتولى ١٧ جمعية تعاونية تجهيز وتصنيع الخضر والفاكهة بأحسن الطرق ، كما تتولى تسويق المنتجات المصنعة ، وتقديم المساعدة والمشورة الفنية للمنتجين ٠

جمعيات انتاج البذور :

تقوم جمعيات انتاج البذور بتطوير وتحسين انتاج البذور ذات الانتاج الغزير والجودة العالية ، وتبيع هذه البذور للزراع بأسعار وشروط مناسبة ٠

جمعيات الاخشاب :

تمارس نحو ٢٠ جمعية تجهيز الأخشاب وتسويقها ، وتمتلك بعض مصانع لنشر الأخشاب ٠

جمعيات النحالة :

تتسلم جمعيات النحاله محصول العسل من اعضائها وتقوم بتجهيزه وتعبئته وتسويقه ، ويقوم « اتحاد جمعيات النحالة النمساوية » بالأعمال التجارية لصالح الاعضاء على المستوى القومى ٠

جمعيات الميكنة :

هدف جمعيات الميكنة امتلاك الآلات والمعدات ليستخدمها الأعضاء بالايجار ، وبذلك توفر الكثير من اموالهم وجهودهم وتخدم صغار الأعضاء

الذين لا يملكون الموارد المالية التى تمكنهم من شراء الآلات وهناك جمعيات تيسر للأعضاء استخدام المراعى بطريقة مشتركة ٠

جمعيات اخرى :

توجد جمعيات تقوم بانشطة متنوعة اخرى ، مثل ادارة محطات الوقود اللازمة للسيارات والآلات ، وجمعيات للتشجير وانشاء الغابات ، وجمعيات لانشاء الطرق ، وجمعيات لانتاج الكهرباء ، وجمعيات لضمان القروض ، وجمعيات لتيسير شراء الأراضى وغير ذلك ٠

التعليم والتدريب :

تولى منظمة رايفيزن التعليم والتدريب التعاونى عناية عظيمة لانهما أساس التطور فى المستقبل ، وتعد برامج تعليمية وتدريبية ذات مستويات ثلاثة تنفذها فى المستوى الأول الأساسى الاتحادات الاقليمية بواسطة موظفيها ومدربيها ، وفى المستوى الثانى تأخذ البرامج التعليمية شكل ندوات يحضرها موظفى وأعضاء الجمعيات فى المراكز الاقليمية ، أما المستوى الثالث فيتضمن برامج اعداد القادة الاداريين فى الجمعيات والبنوك ٠ وتعقد فى اكاديمية رايفيزن التى تولت تعليم وتدريب نحـو ٣٠٠٠ طالب منـذ انشـائها فى عـام ١٩٧٤ ٠

النشر والاعلام والعلاقات العـامة :

تتصـل منظمة رايفيزن عن طريق جمعياتهـا المتنوعة والكثيرة العدد بمختلف طبقات وفئات الشعب والسكان ، كما انها تضم نحو مليونين من الأعضاء وتستخدم نحو ٨١ر٠٠٠ موظفا متفرغا ، غير المتطوعين بغير أجر ٠ وتحتاج منظمة بهذه الضخامة الى جهـاز اعلام ونشر قوى وفعـال ومنظم

لتوصيل المعلومات الى هؤلاء جميعا ، وشرح أهدافها ومبـادئها وخدماتها وحث الناس على التعامل معها وبيان ما يستفيدونه من ذلك وتصدر منظمة رايفيزن نشرات وكتيبات ومقالات تحريرية فى الصحف والمجلات ، وتتصل بمعلمى المدارس ومؤلفى الكتب الدراسـية ليضـمنوا دروسـهم ومؤلفاتهم المبادىء التعاونية ـ كما تتصل بمراكز الشـباب لهذه الأغراض ، وتنشر منظمة رايفيزن جريدة اسبوعية توزع نحو ٠٠٠ ر٥٠ نسخة ، وتمثل حلقة الاتصال بين الجمعيات وبعضـها وبينها وبين الجمهور ، ولا تهمل المنظمة العلاقات العامة لأهميتها فى اعمال التسويق ٠

ألمانيا الاتحادية
والمعونة التعليمية

المانيا الاتحادية والتعليم التعاونى

(مساعدة الدول النامية)

مقدمـــة :

من المسلم به تعاونيا وعلميا ان جاذبية التعاون الأساسية هى ما تبعثه فى أعضائها من أمل فى تحسين حالتها الاقتصادية ٠٠ ويجب أن يكون هذا الاعتبار بداية السير نحو اساليب جديدة فى التفكير والعمل ونحو ادراك أكمل لرابطة الأخوة التى تؤلف بين التعاونيين ونحو مشاركة بينهم تكون واعيــة فعالة ٠

والمسلم به ايضا أن وظيفة الحركة التعاونية هى تزويد البشر بدعائم متينة تبعد بهم عن قصر الاهتمام بمصالحهم الذاتية ، بل ينبغى أن ترتفع بهم الى أسمى نوع من السلوك النزيه ٠٠ وعدم الهبوط بالتعاون الى شئ مباشر يستهوى النفوس لأجل الصالح الذاتى ثم يتبعه بعد ذلك بين آن وآخر القاء عظة عن المثل العليا للتعاون ٠٠ والتعليم التعاونى الحقيقى هو الذى يهدف الى ما هو اسمى من مجرد جمع متعاملين موالين ، بل ينبغى أن يدفع الانسان الى تسلق الدرجات التى بواسطتها تربط الحركة التعاونية المجهود الفردى بالمجهود الجماعى ٠٠ والتعاون يولد ويترعرع بسهولة اكثر فى جو يتسم بالود والفهم لأهدافه ، عنه فى جو او مناخ تشيع فيه روح العداء ٠٠ كما وانه يشتد ويقوى فى بيئة طابعها الكفاح والنضال اكثر منه فى بيئة يكون الطابع المميز لأهلها اللامبالاة أو عدم الجدية فى تناول الأمور ٠

ومن الأمور المتعارف عليها تعاونيا وعلميا انه ينبغى على الراغبين فى انشاء جمعية تعاونية مستقلة أن يعملوا حتى قبل أن يبحثوا النظام الداخلى على تجميع افكارهم عن خطتهم وعن الطرق التى يمكنهم بها تنفيذها وذلك :

أ) بأن يحددوا الغرض الخاص من المنشأة التعاونية التى يعتزمون انشاءها وان يتأكدوا انها مطابقة تماما للحاجة الحقيقية لجميع من سيكونون اعضاء فيها ٠٠ تلك الحاجة التى يمكن اشباعها بالوسائل الجماعية اكثر مما يمكن بالوسائل الفردية ، وان يجمعوا كل ما هنالك من مادة عن المسألة التى بين أيديهم ٠

ب) أن يعرضوا هذه المادة التى تستند بالدرجة الأولى الى الحقائق على الأعضاء ليفحصوها ويبدوا رأيهم فيها ، وان يردوا النتائج الى اسبابها ، وان يقيسوا ما قد يكون لهذه الطرق من اثر فعال ، وان يدركوا اية عقبات قد تعترض تطبيقها ٠

جـ) أن ينتهوا الى قرار جماعى خاص بالعمل الذى سينفذونه من حيث نوعه وشكله ٠

واثناء تجميع هذه الأفكار يفحص المشروع فحصا تفصيليا دقيقا من حيث موقع المشروع ومكانه وتقدير مصروفاته الأوليــة (للأرض والمبــانى والمعدات والسلع التى ستكون بالمخزن وتكاليف التشغيل ٠٠ الخ) وتقدير الحد الأدنى لعدد الأعضاء وعدد من يحتمل أن يكونوا اعضاء وقيمة السهم وتقدير الايرادات العمومية ٠

ومن المهم أن يكون عدد افراد مجموعات المناقشة صغيرا ، وأن يسير عملها بدون أية اجراءات شكلية ، وفى جو ودى ٠٠ وينبغى على المجموعة أن تعين أحد اعضائها رئيسا للاجتماعات كلها او لكل اجتماع لحفظ النظام اثناء المناقشة ٠

فاذا تم ذلك يكون قد اكتمل جانب كبير مما هو مطلوب لانشاء منظمة تعاونية ، مؤكدين أهمية اتباع وسيلة تبادل الخبرة وحسن الادراك العملى ، وهى التى تتيح لكل فرد أن يدلى بمقترحاته مهما كانت محدودة ، وأن يرى الجميع منصتين اليه عندما يحاول شرح الصعاب التى يلاقيها ، والتى قد يمكنه حلها ، ويعبر عما يساوره من شكوك فى عبارات من عنده ووجهة نظره

فى التغلب عليها ، حينئذ يبرز خط سير جديد مشترك فى التفكير يكون مقدمة للعمل التعاونى وتتكون روابط شخصية من نوع جديد بين من هم مشتركون فى المجموعة ، بحيث ينطبع فى اذهانهم وفى نفوسهم الشعور بان الجمعية التعاونية ليست هيئة مستقلة عنهم انشئت لتلبية حاجاتهم ٠٠ بل هى اكثر من ذلك ٠٠ انها نشاط يخصم وتتوقف كفايتها ورخاؤها عليهم ٠٠ ولابد ان تثبتفيهم المعرفة والحوافز والمقدرة التى تخلق منهم تعاونيين حقيقيين تشعبت نفوسهم بارادة قوية لمعاونة المشروع المشترك ، لا لأنهم مدركون لمصالحهم الجماعية فحسب ٠٠ بل وللروابط الخلقية والمسئوليات الجماعية التى قبلوها بحريتهم ايضـا ، وهى التى تربطهم بزملائهم الأعضـاء ٠٠ وان الجمعية لا تمثل مجرد نظام تجارى فحسب ٠٠ بل حركة افكار ووعى جديد وتنظيم حديث للعلاقات الانسانية ٠

من أجل تحقيق ذلك يتفق علماء التعاون فى شتى انحاء العالم على ان التنظيمات التعاونية تسـتهدف تحسـين الشئون الاقتصادية والاجتماعيـة لمجموع الأعضاء الذين ينتمون اليها ، وان هذه التنظيمات اذا كانت تعمل وفقا لفلسفة التعاون واهدافه ، فانها ينبغى ايضا ان تطبق الاساليب التى يمكن عن طريقها تحقيق هذه الأهداف ، وهناك اجماع على ان التعاون يستطيع ان يعيش جنبا الى جنب مع غيره من أوجه النشاط المماثل ، وانه وسيلة لتحقيق هدف ، وانه من اجل تحقيق أهدافه عليه ان يساير المتغيرات العالمية التى يكون لها اثر كبير فى تحقيق كفاءة التشغيل ، مع اعطاء أكبر قدر من الاهتمام للاعتبارات الانسـانية ، خاصة وان التعاون نشا اساسا من اجل الفرد ، وافساح المجال امامه لكى يعيش حرا عزيزا كريما فى مجتمعه ، فى اطار من التضامن والتضافر والعمل مع المجموع ، بحيث يكون الفرد فى خدمة المجموع ، والمجموع فى خدمة الفرد ، والجمع فى خدمة الهدف المشـترك والصالح العام ، الذى ينبغى تغليبه ووضعه فوق كل اعتبار ٠

ومن هذا المنطق فانه ينبغى على التعاونيين ان يفهموا جيدا أن الجمعيات التعاونية أيا كان نوعها ، فانها بالاضافة الى كونها تجمع انسانى ، فانها

ايضا منظمات اقتصادية يجب أن ترتفع بمستوى كفايتها اذا أرادت أن تقف على اقدامها وتحقق أهدافها فى ميادين نشاطها ، وتتفوق على منافسيها من المشروعات التى تقوم بنشاط مماثل ·

والواقع أن الكفايات الفنية والادارية تعتبر من أهم العوامل التى تساعد على تحقيق هذه الأهداف ، ولهذا استقرت المفاهيم لدى الدول المتقدمة على انه من افضل اساليب المساعدات التى يمكن تقديمها للدول النامية ، هى المساعدة الفنية بصفة عامة ، ومساعدة الحركات التعاونية فى الدول النامية لكى تتمكن من اتخاذ الخطوات الايجابيـة نحو اخراج جيـل من الاداريين التعاونيين الذين يعرفون كيف يستفيدون من الكفايات الانسانية التى تعمل تحت ادارتهم ·· وكيف يسـتخدمون هـذه الكفايات بحيث يوحـدون بين صفوفها ، وينسقون من جهودها ، ويخلقون بينها روح الفريق ، ويوجهونها نحو تحقيق أهداف التعاون المنشودة ·

ولا شك أن ذلك يتطلب أن يكون هؤلاء الاداريين من الطبقة التى تزودت بالثقافة الادارية والعلمية ، وممارستها من الناحية التطبيقية حتى يستطيعوا أن يطبقوا مبادىء الادارة العلمية فى ادارة الجمعيات التعاونيـة ·· ومن المعروف الآن لكل باحث ودارس فى علم التنظيم والادارة ، أن مبـادىء الادارة العلميـة قـد عم تطبيقها فى الخـارج تقريبـا فى مختلف أنـواع المشروعات ·

ومن هذا المنطق ، فان المانيا الاتحادية ، رغما عن أن جامعاتها تضم سبع معاهد عليا تعاونيـة ، وكذلك يوجـد بهـا ١٤ مركزا لبحوث التنمية التعاونية ، الا أنها من أجل معاونة الدول الناميـة أنشـأت خصيصا معهدا للتعاون للدول النامية بجامعـة ماربورج ، تلقى مزيدا من الضـوء عليـه فيما يلى :

معهد التعاون للدول النامية بجامعة ماربورج
INSTITUTE FOR CO-OPERATION IN DEVELOPING
MARBURG UNIVERSITY

اولا ـ برنامج الدراسة للحصول على درجة فى اقتصاديات التعاون :

١ ـ تكوين ومكونات البرنامج :

أنشىء البرنامج الدراسى الخاص للحصول على درجة جامعية فى الاقتصاد التعاونى ، « دبلوم اقتصاديات التعاون » فى عام ١٩٦٤ فى جامعة ماربورج بكلية القانون والاقتصاد (قسم الاقتصاد منذ عام ١٩٧١) ٠

وهو برنامج دراسى يؤهل للحصول على درجة فى الاقتصاد مع التركيز الشديد على ادارة الاعمال والعلوم الادارية التى تخدم التنظيمات التعاونية على اسس علمية ، والغرض من هذا البرنامج اعداد خريجيه للعمل بوظائف قيادية فى ادارات التعاون او المشروعات التعاونية ، ويقدم برنامج الدراسة على اساس افتراض ان جميع الدارسين فى هذا البرنامج قد اكتسبوا فعلا خبرة شخصية من الاقامة والعمل فى البلدان النامية ، ولذلك لا يقبل فيه الا الطلبة القادمين من اقطار افريقيا وآسيا ٠

وكان انشاء البرنامج ثمرة قرارات وتوصيات المؤتمر الدولى الثالث لعلم التعاون الذى عقد فى ماربورج عام ١٩٦٠ ، وقدمت حكومة ولاية هيس مساندتها لهذا الجهد من جهود المعونة الفنية للدول النامية فى ميدان التعليم والتدريب بمنحها المنح ووسائل التمويل اللازمة لانشاء معهد التعاون فى الدول النامية الذى عهد اليه بمهام خاصة تتعلق بتخطيط وتنظيم برنامج الدرجة الجامعية الجديد ٠

ويستمر البرنامج ٨ فصول دراسية (٤ سنوات) من الدراسة الأكاديمية تتخللها ثلاث فترات تدريبية كل منها شهران ، اى انه يماثل البرامج الدراسية الجامعية فى البلاد الناطقة باللغة الفرنسية والتى تنتهى بالحصول على درجة

« دبلوم الدراسات العليا المتخصصة » وهو بهذه المثابة يعلو فى قيمته عن درجة البكالوريوس التى تمنح فى البلاد الناطقة بالانجليزية ·

ويكتسب الطلبة أثناء دراستهم التى تدوم أربعة سنوات معرفة واسعة بنظرية التعاون وعلم التعاون ، وادارة الاعمال ، وعلوم الادارة ، وقانون الجمعيات والشركات ومعرفة اساسية فى ميادين الاقتصاد العام ، وسياسات التنمية ، والاقتصاد الزراعى والاجتماعى ، والقانون الخاص ، ويقدم هذا البرنامج للدراسين اساسا متسعا فى اقتصاديات التعاون وخاصة فيما يتعلق بمشكلات التعاون الاقتصادية والادارية ، والقانونية ، والاجتماعية ، باشكالها المختلفة ، وبذلك يتزود الطلبة بأساس نافع صالح لمختلف المناصب والمهن ·

وبالمعهد منهج اجبارى يتلقاه جميع الطلبة ، ويشمل ، الى جانب المحاضرات والدراسات والندوات الخاصة بالمنهج النظامى للاقتصاد ، برنامجا خاصا اعد ليناسب الاحتياجات المهنية للاقتصاد التعاونى ويتولى المحاضرات والدراسات والندوات فى المنهج الخاص اساتذة ومحاضرون من قسم الاقتصاد واساتذة زائرون من جامعات اخرى فى المانيا والخارج ·

واكمالا للدراسات النظرية تنظم عدة رحلات لمدة يوم واحد ورحلتان كل منهما لمدة اسبوع لزيارة المشروعات التعاونية والاتحادات والكليات ، ورحلة دراسية لزيارة المنظمات الدولية (مثل منظمة العمل الدولية فى جنيف ومنظمة الأغذية والزراعة فى روما) والمؤسسات التعاونية فى اقطار أوروبية مختلفة ·

وتقام فترتان من فترات التدريب العملى فى مشروعات تعاونية بجمهورية المانيا الفيدرالية ، وتقام الثالثة كقاعدة عامة فى المنظمات التعاونية أو الادارات التعاونية فى وطن الطلبة ·

ويطلب من الطلبة اعداد تقرير عن كل فترة تدريب عملى طبقا لاستقصاء يبين مستواهم الأكاديمى ، وتختار المشروعات التعاونية التى يجرى فيها التدريب بجمهورية المانيا الاتحادية بالتعاون الوثيق مع الاتحادات الألمانية

التعاونية الاقليمية والقومية ، وينظم التدريب فى الفترة الثالثة بالتعاون مع المنظمات التعاونية والادارات التعاونية فى وطن الطلبة ٠

٢ ـ امتحانات وشهادات الدرجة الجامعية :

وتختتم الدراسة فى منهج اقتصاديات التعاون بامتحان نهائى يخضع لاحكام « قواعد امتحانات الخريجين من الاقتصاديين التعاونيين » (وهى معتمدة رسميا من وزير التربية بولاية لاندهيس land Hess بتاريخ ١٥ يناير ١٩٧٠ برقم هـ ٤١ ـ ٩١٧/٤٢٤ ـ ٩ ومنشورة بالجريدة الرسمية العدد ٦ لعام ١٩٧٠ صفحة ٢٥٩) ٠

ويحصل الطالب فى نهاية كل فصل دراسى على شهادات عن الدراسات والبحوث التى اجراها تحت اشراف الاساتذة وشهادة عن الفصل الدراسى تبين فيها جميع المحاضرات والدراسات والندوات التى قدمت بموجب المنهج وترصد فى شهادة الفصل الدراسى الدرجات التى نالها الطالب فى الاختبارات التحريرية والأبحاث ، كما تصدر شهادات عن فترات التدريب العملى ايضا ٠

وفى نهاية الفصل الدراسى الثانى يجرى تقييم لاداء الطلبة الذين حصلوا على منح دراسية من ولاية لاندهيس لتقرير ما اذا كان ينبغى أن يستمروا فى الدراسة للعام التالى ، ويقدم هذا التقييم على اساس نتائج الاختبارات التحريرية فى السنة الدراسية الأولى ، فاذا كانت النتائج غير مرضية يمنح الطالب فرصة اضافية بدخول امتحان شفوى تكميلى ٠

وطبقا للمادة ٤ من قواعد الامتحان يجب على الطلبة أن يدخلوا امتحانا متوسطا فى نهاية الفصل الدراسى الرابع ، ويعقد هذا الامتحان ليتاح للطلبة أن يثبتوا جدارتهم فى الاستمرار فى دراستهم بنجاح وذلك باظهار معلوماتهم الأساسية واتجاههم المنهجى ، ويحصل الطلبة على شهادة تبين نتيجة هذا الامتحان المتوسط ٠

ويشمل الامتحان النهائى رسالة (١٠ أسابيع) واختبارات تحريرية لمدة ٥ ساعات وامتحانات شفوية فى كل من المواد الآتية :

- علم التعاون — Co-operative Science
- ادارة الاعمال والادارة — Business Administration and Management
- اقتصاديات التعاون — Economics of Co-operation
- قانون التعاون — Co-operative Law
- الاقتصـــــاد — Economics
- الاقتصاد الزراعى والاجتماع الريفى — Agricultural Economics and Rural Sociology

٣ ـ الاعتراف بدرجة « دبلوم الاقتصاد التعاونى » فى أوطان الطلبة :

قبل أن تتخرج أول دفعة من الطلبة فى عام ١٩٦٨ وتعود الى بلادها الأصلية قام معهد التعاون فى البلاد النامية بالتنسيق مع سفارات المانيـا بجهود كى تعترف حكومات تلك البلاد اعترافا رسميا فى بلادها بدرجة دبلوم الاقتصاد التعاونى التى يحصل عليها الطلبة من مواطنيها ٠

واعترفت البلاد الناطقة بالانجليزية بدرجة دبلوم الاقتصـــاد التعاونى باعتبارها معادلة لدرجة البكالوريوس فى الاقتصاد التعاونى ، واعترفت بها البلاد الناطقة بالفرنسية باعتبارها معادلة لدرجة الليسانس فى البداية ، لكن هناك اتجاها بتقييم درجة دبلوم الاقتصاد التعاونى بجعلها قريبة من أو فى مستوى درجة الماجستير فى البـــلاد الناطقـــة بالانجليزية ، ودرجـــة دبلوم الدراسات العليا فى البلاد الناطقة بالفرنسية وتعترف زامبيا وســـيراليون بدرجة دبلوم الاقتصاد التعاونى معادلة للماجستير ، وتعترف نيجيريا بها كدرجة الشرف فى الاقتصاد ، وتعترف بها الكاميرون كمعادلة لدرجة الماجستير فى اقتصاديات التعاون ، وتعترف بها فولتا العليـــا معادلة لدرجـــة مهندس زراعى وتعتبرها تركيا درجة اكاديمية جامعية كاملة ٠

وقد اتم اثنان من الحاصلين على درجـة دبلوم الاقتصـاد التعاونى دراستهما العليا المؤدية للحصول على الدكتوراه فى كل من ماربورج وباريس، ويعمل الآن عدد من الحاصلين على الدبلوم المذكور فى اعداد رسائل الدكتوراه فى الاقتصاد أو الاقتصاد الزراعى بجامعات المانيا والولايات المتحدة وبعض دول أفريقيا ٠

٤ ـ ملامح خاصة فى منهج درجة الدبلوم فى الاقتصاد التعاونى :

أعد هذا المنهج بحيث يناسب الطلبة الآجانب واحتياجاتهم الخاصة ، فهو يؤكد ـ وخاصة فى الفصول الدراسية الأخيرة ـ على مشكلات تطبيق نتائج البحث الاجتماعى الاقتصادى على الاحوال والظروف السـائدة فى أوطان هؤلاء الطلبة

Ho to apply the results of socio-economic research to the conditions prevailing in the countries of the students.

ورغم أن الطلبة يتلقون دروسـا مكثفة فى اللغة الالمانيـة لمدة سـتة شهور ، وندوة لمدة شهر ، فلابد من أن يؤخذ فى الاعتبار أن الطلبة يواجهون صعوبات فى اللغة فيما يتعلق بهذا البرنامج بصفة خاصة ، وللتغلب على ذلك داخل المنهج الرسمى ، ويطلب من الدارسين بالاضافة الى هذا الاشتراك فى عدد من الاختبارات التحريرية كى يتمكنوا من اللغة الألمانية ، وتطول المدة المخصصة لاعداد الرسالة أو البحث من ٨ أسابيع ، وهى المدة المحددة فيما يتعلق بالامتحانات النهائية فى الاقتصاد ، الى ١٠ أسابيع بغية اتاحة الفرصة لمزيد من التمكن فى اللغة الألمانية ٠

ويلاحظ أن عدد الطلبة الذين يسمح لهم بمتابعة الدراسة قليل نسبيا وان كان يزداد تدريجيا وباستمرار ، ويرجع سبب انخفاض العدد لظروف شتى منها قلة عدد الأساتذة وقلة الموارد المالية المخصصة لتمويل الدراسة ،

بجامعة ماربورج(*) ، ولا يقبل طلبة جدد الا بعد تخرج الفوج الذى يدرس حاليا ، اى ان باب التسجيل لا يفتح الا كل اربع سنوات · ولهذا تؤجل كل الطلبات التى تقدم اثناء الدراسة حتى تبدأ دورة دراسية جديدة ، ولهذا ايضا لا بد للطلبة الذين يرسبون فى الامتحان المتوسط ان يتركوا الدراسة ولا يسمح لهم باعادة اى فصل دراسى اذ لا سبيل الى ذلك تحت الظروف الدراسية المشار اليها ·

٥ ـ شروط الالتحاق :

على الطلبة الذين يرغبـون فى الالتحاق بالدراسـة للحصـول على دبلوم الاقتصاد التعاونى ان يستوفوا الشروط المقررة للالتحاق بالجامعات الالمانية ، فيجب أن يكونوا حاصلين على شهادة تتيح لهم الالتحاق بالجامعات فى بلادهم الأصلية على ان تكون هذه الشهادة معترف بها رسميا باعتبارها معادلة لشهادة « رايفزوجنس » الالمانية · .Reifezeugnis

ونشير هنا الى ان شهادة المدارس العالية (الثانوية) فى بعض اقطار افريقيا واسيا تؤهل للالتحاق بجامعات تلك البلدان ، لكنها لا تؤهل للالتحاق بالجامعات الالمانية لأنها غير معترف بها كمعادلة لشهادة « رايفزوجنس » حسب قرارات المؤتمر الدائم لوزارات التعليم الالمانية ، لكن الحاصلين على الشهادة سالفة الذكر يقبلون للالتحاق بجامعات المانيا اذا كانوا قد درسوا فى جامعات بلادهم بنجاح لمدة معينة ، أو اذا نجحوا فى امتحان معـادلة « ستودينكولج » فى المانيا · .Studienkolleg

وعموما تقبل طلبات جميع المتقدمين الذين يستوفون شروط الالتحاق بالمعهد والذين يثبتوا ان لديهم الموارد اللازمة لتغطية نفقات المعيشة اثنـاء الدراسـة ·

★ يلاحظ انه يوجد بالمانيا الغربية سبع معاهد عليا تعاونية بالاضافة الى ١٤ مركزا للبحوث المتخصصة فى شئون التعاون والمرتبطة بتنميته وحل مشكلاته ·

ومن الاشتراطات أيضا أن يثبت المتقدم أن لديه حصيلة كافية من اللغة الالمانية ، وكقاعدة عامة يشترك جميع الطلبة الحاصلون على منح دراسية فى برنامج تدريبى مكثف لتعليم اللغة الالمانية مدته ستة شهور فى معهد جوته بالمانيا اذ لم يكونوا على علم باللغة يمكنهم من متابعة الدراسة ·

٦ ـ المنح الدراسية والاماكن الدراسية :
Scholarships and Study Places.

يحتاج الطلبة الذين يتابعون الدراسة بأى جامعة المانية لمدة اربع سنوات الى منح دراسية تغطى تكاليف هذه المدة كاملة ، وحتى الان فان الطلبة الذين تابعوا الدراسة بالمعهد فى الدفعات الاربع التى تخرجت منه كانوا حاصلين على مثل هذه المنح ·

وتمنح الحكومات وبعض المنظمات الخاصة مثل المجموعة الأوربية (السوق المشتركة) وحكومة المانيا الاتحادية ، وحكومات الولايات الأتحادية، ومؤسسة فردريش ايبرت ومؤسسة كونراد أديناور ، ومؤسسة فردريش ناومان ، ومؤسسة هانس سيدل وبعض المنظمات الأخرى ، مثل هذه المنح ، كما تمنحها بعض حكومات الدول النامية لطلبتها الاخرى ، ويدخل فيها منظمات دول الطلبة الراغبين فى متابعة هذه الدراسة ·

ومنذ انشاء المنهج الدراسى للحصول على درجة دبلوم الاقتصاد التعاونى منحت حكومة ولاية هيس عددا كبيرا من المنح الدراسية لطلبة الدفعات التى تخرجت (*) حتى الآن ، وتعطى ولاية هيس هذه المنح الى حكومات الدول النامية التى تهتم بالأمر وهى التى ترشح الطلبة لها عن طريق السفارات الالمانية ، وتبذل الجهود الآن لزيادة عدد الطلبة الذين

★ ونوجه النظر الى أن قائمة الدراسين للتعاون فى جامعة ماربورج توضح أنه يتدرج فيها طلبة من : الجزائر ، الكاميرون ، تشاد ، داهومى ، بنين ، غانا ، ايران ، العراق ، ساحل العاج ، كينيا ، ليبيريا ، مدغشقر ، مالى ، وموريشيس ، نيجيريا ، سيراليون ، السودان ، تنزانيا ، توجو ، وتونس ، تركيا ، اوغندا ، فولتا العليا ، وزامبيا ·

يبدون أستعدادا لتحمل تكاليف الاقامة من مواردهم الخاصة وكذلك الطلبة الذين يحصلون على منح دراسية من جهات غير ولاية هيسى ٠

ويفضل فى القبول عند منح المنح الدراسية أو أماكن للدراسة المتقدمون الذين يتضح أن لديهم خبرة سابقة فى ميادين التعاون أو الذين عملوا فى منظمات تعاونية أو فى ادارات التعاون بحكومات بلادهم ، لكن لابد لهم من الحصول على توصية من مؤسسة قمة تعاونية أو أدارة تعاونية أو وزارة مختصة ٠

ويختار الطلبة بالتنسيق الوثيق بين السلطات المختصة فى بلاد الطلبة وبين السفارات الألمانية هناك ومعهد التعاون فى البلدان النامية ٠

٧ ـ فرص العمل التى فتحت أمـام الاقتصـاديين التعاونيين من خريجى الدفع الثـلاث الأولى :

تخرج من جامعة ماربورج ٧٠ اقتصاديا تعاونيـا من الطلبـة الذين التحقوا بمعهد التعاون فى البلدان النامية ، وقد اتضح من الدراسـة انهم التحقوا بوظائف متنوعة ٠

وطبقا للمعلومات المتوافرة لدى المعهد فان ٦٦ منهم يشغلون الوظائف الآتيـــة :

٢٢ فى ادارات التعاون ، ومنهم اثنان يشغلون وظيفة رئيس ادارة وعديد يشغلون رؤساء اقســـام ٠

٣ فى منظمات تعاونية ٠

٣ فى بنوك تعاونيـة ٠

٢ فى كليات تعاونيـــة ٠

٦ فى جامعات ومدارس فنية عاليـة ، منهم اثنان يرأسان اقســـام الدراسات التعاونية ٠

٤ في وزارات مختلفة ٠

٣ في بنوك تنمية ٠

٤ في منظمات دوليـــة ٠

٨ في مشروعات خاصة او مشروعات تملكها الحكومة ٠

٨ يعدون رسالات دكتوراه ٠

ثانيا ـ معهد التعاون في البلدان النامية :

١ ـ الانشــــــاء :

انشيء معهد التعاون في البلدان النامية بجامعـــة فيلب بماربورج في في العام الدراسي ٦٣/١٩٦٤ وانبثقت فكرة انشائه عن اعمال وتوصـيات المؤتمر الدولي الثالث لعلم التعاون المنعقد لدراســة « مشـكلات التعاون الدولية » بمدينة ماربورج في عام ١٩٦٠ ٠ وعندئذ طلبت حكومة هيس من الجامعات دراسة الكيفية التي يمكن بها لتلك الجامعات المساهمة في الجهود الرامية لانعاش اقتصـاديات الدول النامية وتقدمها الاجتماعي عن طريق تقديم العون في ميدان التعليم ، وبناء عليه قدمت كلية القانون والاقتصاد بجامعة ماربورج باقامة معهد للتعاون في البلدان النامية ، وعين الأســتاذ الدكتــور و٠م٠كيرش Dr. W. M. Kirsch. مديـرا للمشروع ٠ وانشيء في عام ٦٣/١٩٦٤ بفضل فريق مكون من اربعة باحثين ومحاضرين ٠

واقيمت علاقات مع المنظمات القومية والدولية بغرض تبادل الخبرات وانشئت مكتبة متخصصة تحتوى الآن (١٩٧٨) اكثر من ١٥ر٠٠٠ مجلدا كما انشيء ارشيف متخصص ٠

ولما تقاعد الاستاذ الدكتور كيرش في عام ١٩٦٧ تولى ادارة المعهد الاستاذ الدكتور ايرهارد دولفر Dr. Eberhard Dulfer ، وفي عام

١٩٧٣ شكل مجلس ادارة المعهد واصبح الدكتور دولفر رئيسا له ومديرا للمعهد ٠

٢ ـ الأهــــداف :

من اهم اهداف المعهد الرئيسية تقديم المعاونة والمشورة للطلبة الذين يلتحقون بالدراسة للحصول على درجة دبلوم الاقتصاد التعاونى فى اطار قسم الاقتصاد ، ويحصل الطلبة على تلك المعاونة والاستشارات فيما يخص الدراسة وما يخص أمورهم الشخصية وهى تشمل :

ـ تنظيم محاضرات لطلبة الاقتصاد التعاونى فى المواد التى لا يغطيها برنامج الدراسة العام ٠

ـ تنظيم ندوات ابتدائية ، وندوات خاصة ، وجولات دراسية ، واعداد وتنظيم ثلاث فترات تدريبية عملية اجبارية والاشراف عليها ، وتقام هـذه فى المشروعات والمنظمات والمؤسسات التعاونية ٠

كذلك يقوم المعهد بأعمال بحثية ، بعضها بحوث يقوم بها الأســاتذة بمفردهم وبعضها مشروعات ينهض بها المعهد أو ينسقها مع وزارة التعاون الاقتصــادى الاتحــادية ، ومع المؤسسات الخاصة أو المنظمات الدوليـة (منظمة الاغذية والزراعة ، منظمة العمل الدولية) ومن ميــادين برامج البحوث الرئيسية :

ـ بنيان ووظائف المنظمات التعاونية فى البلاد النامية ٠

ـ تخطيط وتقييم المنظمات التعاونية ومشروعات التنمية ٠

ـ تطور التشريع التعاونى فى البلدان النامية ٠

وتعتبر البحوث المستمرة التى يقوم بها اعضاء واساتذة المعهد أمرا ضروريا لتجميع بيانات ومعلومات كافية وعلى مستوى عال من التطورات الاجتماعية والاقتصادية فى البلاد النامية التى يأتى منها الطلبة ٠

وتنشر النتائج العلمية للبحوث فى سلسلة من النشرات الخاصة وهى « التنظيم والتعاون فى البلاد النامية » وفى مجلات متخصصة متنوعة ، أو فى « تقارير وبحوث المعهد » ٠

ويشترك أعضاء وأساتذة المعهد فى الدورات التدريبية التى تقام فى المانيا وفى الخارج كمحاضرين فيها ومديرين لها فى اطار برنامج المعونة الالمانية للتنمية والتعاون الدولى ، وهم أيضا يقدمون بحوثا أمام المؤتمرات والندوات الدوليـة ، ويعملون كمستشارين وخبراء فى مشروعات التنمية الدولية أو الثنائية ٠

منهج الدراسة للحصول على درجة جامعية في الإقتصاد التعاوني للدول النامية بجامعة ماربورج

(دبلوم إقتصاديات التعاون)

المـــادة	الفصل الدراسي الأول	الفصل الدراسي الثاني	الفصل الدراسي الثالث	الفصل الدراسي الرابع	فترات الدراسات الأساسية	الفصل الدراسي الخامس
علم التعـــاون Co-operative Science.	النظرية العامة للتعاون ٢	النظرية العامة للتعاون ٢	منظمات القمة التعاونية. ٢ الأفكار التعاونية الأساسية. ١	تعاون المنظمات التعاونية الدولية. ٢	٩	التعاونيات والنظام الإقتصادي. ٢ تنظيم التعليم التعاوني. ١
إدارة أعمال وإدارة Business Administration and Management.		مدخل إلى إدارة الأعمال والإدارة ٣ دراســات ٢	الإستثمار والتمويل الإداري. ٢ دراسات ٢	محاسبة تكاليف. ٢ دراسات. ٢	١٣	الإنتاج والتسويق طبقاً لنظرية التسويق. ٤ دراسات ٢
إقتصاديات التعاون Economics of Co-operation.	إقتصاديات التعـاون. ٢	إقتصاديات التعـاون. ٢ مدخل إلى التجارة بما فيه التوريد والتسويق التعاوني. ٢	مدخل إلى التعاونيات الإئتمانية والمصرفية. ٢	دراسات: تعاونيات الإئتمان (تقييم التطبيق العملي) ٢ دراسات: تعاونيات التوريد والتسويق (تقييم التطبيق العملي) ٢	١٢	نـدوة ٢
قانون التعاون Co-operative Law.		مبادئ القانون الخاص. ٢	مبادئ القانون الخاص. ٢	قانون التعاون. ٤	٨	قانون الجمعيات والشركات. ٣ ندوة عن قانون التعاون. ٢
إقتصاد Economics	مدخل إلى علم الإقتصاد ٤	النظرية الإقتصادية. ٢ دراسات. ٢	النظرية الإقتصادية. ٢ دراسات ٢	نظرية النظم الإقتصادية ٣	١٥	الإقتصاد الدولي ٢ نظرية التنمية ٢ دراســات ٢
الإقتصاد الزراعي وعلم الإجتماع الريفي Agricultural Economics and Rural Sociology.	تقنيات الإنتاج الزراعي. ١ الجغرافية الزراعية. ٢	تقنيات الإنتاج الزراعي. ٢ الإدارة الزراعية. ٢	الإدارة الزراعية. ٢ التعاون في الزراعة. ٢	حيازة الأرض. ٢ نظم الفلاحة. ١	١٤	ندوة عن إقتصاديات الزراعة. ٢ سياسة التنمية الزراعية. ٢
محاضرات ودراسات متنوعة. Total of Periods per Semester.	مدخل إلى مسك الدفاتر ٢ المصطلحات الفنية في اللغة الألمانية. ٢ الرياضة المالية. ٤	مسك الدفاتر والحسابات ٢ مبادئ الإحصاء. ٢	مسك الدفاتر والحسابات ٢ الإحصاء للتعاونيات ٢	مسك الدفاتر التطبيقي والمقارن ٢ دراسات مقارنة عن إمساك الدفاتر التطبيقي.	١٨	
مجموع الفترات في كل فصل دراسي	١٩	٢٥	٢٣	٢٢	٨٩	٢٢ - ٢٦

* تشمل الدراسات الأساسية ١٤ ندوة، وطبقاً للوائح فيجب الحصول على شهادة الندوة (١) في كل من المواد الثلاثة عن طريق الأداء المرضي في الإختبار التحريري وتقديم بحث حتى يمكن للطالب الدخول في الإمتحان النهائي.»

تابع منهج الدراسة للحصول على درجة جامعية في الاقتصاد التعاوني للدول النامية (بجامعة ماربورج)
(دبلوم اقتصاديات التعاون)

الفصل الدراسي السادس	الفصل الدراسي السابع	الفصل الدراسي الثامن	فترات الدراسات الأساسية	مجموع الفترات
المراجعة التعاونية ٢ ندوة ٢	التعاونيات والتنمية الاقتصادية ٢	مشكلات تعاونية مختارة في البلاد النامية ٢ ندوة أو مناقشة ٢	١٣	٢٢
محاسبة تكاليف ٢ دراسات ٢	نظرية التنظيم ٤ ندوة ٢	ندوة أو مناقشة ٢	١٨	٣١
مشكلات مختارة في التعاونيات الإدارية ١ التعاون في البلاد النامية ٢	مشكلات مختارة في إدارة التعاونيات ١ الإدارة الدولية ٢	ندوة أو مناقشة ٢	١٠	٢٢
قانون التعاون في البلاد النامية ٣ ندوة عن قانون الجمعيات والشركات ٢	قانون التعاون في البلاد النامية ١ ندوة عن قانون التعاون ٢	ندوة أو مناقشة (مشكلات) قانون التعاون في البلاد النامية) ٢	١٥	٢٣
سياسة التنمية ٢	ندوة ٢	مناقشة أو ندوة عن الاقتصاد ٢	١٢	٢٧
سياسة التنمية الزراعية ٢	الاجتماع الريفي ٢	ندوة أو مناقشة (مشكلات مختارة في اقتصاديات الزراعة) ٢	١٠	٢٤
	دراسات: اختبارات تحريرية ٤	دراسات: اختبارات تحريرية ٢	٦	٢٤
١٨ - ٢٠	١٨ - ٢٢	١٦	٧٤ - ٨٤	١٦٣ - ١٧٣

* نص لائحة معهد التعاون على أن المنهج يتكون من ٨ فصول دراسية تمتد على أربع سنوات جامعية، وتتخللها ثلاث فترات تدريبية كل منها شهران .. وفترة التدريب الأولى تتم بعد الفصل الأول .. وتتم فترة التدريب الثانية بعد الفصل الدراسي الثالث ... وتتم فترة التدريب الثالثة بعد الفصل الدراسي الخامس.

التطبيق التعاوني والمشكلات المعاصرة



التعاونيات والشكل الملائم للتنمية



التعاونيات كأداة لتحقيق أهداف التنمية

انعقدت الكثير من المؤتمرات بين ممثلى الحركات التعاونية المتقدمة وممثلى الحركات التعاونية فى الدول النامية للتعرف على افضل الاساليب التى يمكن ان تتبع لكى يتم العون المتبادل بين الحركات التعاونية المتقدمة والحركات التعاونية فى الدول النامية بحيث تنهض تعاونيات الدول المتخلفة وتتمكن من تحسين أوضاع أعضائها الاجتماعية والاقتصادية ، بالاضافة الى الاسهام فى تدعيم الاقتصاد القومى فيها ٠

والذى يعنينا فى هذا المقام أننا لاحظنا أن كثيرا من الباحثين غالبا ما يتجهون فى مناقشتهم الى العموميات ، دون أن يسندوا فى بحوثهم ودراستهم الى الدراسات التحليلية المرتبطة بالظروف الاجتماعية والاقتصادية للدول النامية ٠

ويمكن القول أيضا أن كثيرا من ممثلى الحركات التعاونية فى الدول المتقدمة غالبا ما يتجهوا فى بحوثهم وآرائهم الى اعتبار أن الدول المتقدمة والدول النامية موضع الاهتمام ، ومحل المساعدة ، يمكن أن يتعاونا معا على أساس الاسلوب التعاونى الذى تسير عليه الدول فى مجموعة واحدة ، هى مجموعة الدول الاقل نموا ، أو المتخلفة فى نموها فى الوقت الذى تؤكد فيه الدراسات العلمية وجود فوارق واضحة بين هذه الدول وتفاوت كبير فى أساليب الممارسة والتطبيق ٠

واذا كان لنا أن نتكلم عن الجمعيات التعاونية والاسلوب الامثل للنهوض بها فينبغى علينا ان نتعرف على نظرة النـاس فى الدول النامية الى هذه الجمعيات ٠٠٠ فالبعض ينظر الى الجمعية التعاونية على أنها تعمل فى اطار من فكرة صوت واحد للشخص الواحد وانضمام الافراد معا وطوعيا من اجل تحقيق هدف مشترك بينهم ، أى فى صورة من المبادىء التعاونية التى

توصى بها الجمعية ، لكن هذه النظرة لا تكفى ابـدا لتقرير نـوع الجمعية التعاونية الملائم ليكون اداة لتحقيق هدف تنموى خاص ومحدد ٠

ويستطيع من درس الحركة التعاونية أن يفرق بسهولة وسرعة بين الجمعيات التى تقوم على مبادىء روتشديل وبين الجمعيات التى لا يديرها أصحابها بل تتحكم فيها مؤسسة قانونية منفصلة ويستطيع الانسان طبعا أن يفرق بين التعاونيات الاســتهلاكية والتعاونيات الانتاجية ، وتعاونيـات الادخار الى غير ذلك من أنواع التعاونيات التى يؤسسها أصحابها تلبية لاحتياجاتهم وفى حدود امكانياتهم ٠

وقد تناول بعض علماء التعاون دور التعاونيات (*) بوجه خاص فى التنمية والمجتمعات النامية فاخذ مانكور أولسون Mancur Olson فى دراسته « منطق العمل الجمـاعى » The logic of Collective action بتطبيق المبادىء الاقتصـادية على نظرية الجماعة ، ويرى أن تجمع الناس ليس مبعثه اتجاه طبيعى ، بل يرجع الى عوامل قاهرة أى حوافز شديدة القوة سياسية أو مادية تدفع الناس الى التجمع معا والقيام بعمل منظم ومنسق

ويدلى ماكسويل كلايمان Maxwell Klayman فى دراسته « بناء المؤسسات من أجل التنمية الزراعية عن الموشاف فى اسرائيل » بعدة ملاحظات هى :

– انه اتفاق الآراء على أهمية دور الزراعة فى التنمية الاقتصادية ٠

– يعتقد كثير من الخبراء أن التعاونيات يمكنها القيام بدور هام فى زيادة دخول الفلاحين ، وزيادة انتاج الغذاء والالياف ، وتحسين النواحى الاجتماعية فى الحياة العالمية ٠

★ نرجو التكرم بالرجوع الى :

Cooperative Practice and Theory by John A. Ulinski, Jr. 1971.

ـ لم تنجح جهود هذه الوكالات (منظمة الاغذية والزراعة ، ومنظمة العمل الدولية ، وكالة التنمية الدولية ، وغيرها من الوكالات الطوعية) نجاحا ملموسا فى كثير من اتجاهاتها ، نعم انشئت تعاونيات كثيرة لكن قليل منها استطاع البقاء ، ولو لوقت ما ، واسباب فشلها كثيرة واهمها :

١ ـ اتخاذ نموذج غير ملائم لانه يقوم على اساس ظروف لصيقة بالدول المتقدمة الاقتصادية وخاصة الولايات المتحدة ٠

٢ ـ عدم توافر الموارد الكافية سواء الموارد البشرية او المادية او المالية ٠

اى يمكننا القول ان هذين العاملين يشككان فى جدوى التعاونيات كأدوات للتنمية او على الاقل يحذران وينبهان الى وجوب مراعاة الاقتباس الماهر الذكى لانماط التعاونيات كحد ادنى ضرورى قبل اتخاذ النمط التعاونى كأداة للاسهام فى التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، والتغلب على بعض المشكلات التى يعانيها المجتمع ٠

ويرى مخططى التنمية (*) ان التعاونيات تعتبر من افضل الادوات المتاحة للتنمية ، ومن الذين يؤيدون هـذا الاتجـاه المـانيا الغربية، والسـويد ، والكونجرس الامريكى ، لانه تحدث عن التعاونيات فى قانون المعونة الاجنبية ، لكن التعاونيات يجب الا تفرض على الناس فرضا بل تستخدم حيث تلائم الظروف ، ولا تنشأ الا بعد دراسة وافية وواعية لتلك الظروف ٠

وهناك حالات نجح فيها استخدام التعاونيات فى المناطق النامية نجاحا مرموقا ، وترجع بعض هذه الحالات الى المعونات الامريكية ، وبعضها الى المعونات الاوربية ، لكن كان النجاح اقل من هذا المستوى فى أحوال أخرى بل لم تتوج الجهود بالنجـاح فى بعض الاحوال التى مولها عدد وفير من الجهات فى الدول المتقدمة ٠

* Maxwell Klayman, in his study of "Institution Building for Agricultural Development — The Moshav in Israel".

وأرى انه من المهم والحيوى أن تقوم المؤسسات العلمية التعاونية ، بالتعاون مع الحركات التعاونية وبدراسات شاملة ، حيث ان الحاجة ماسة لتحليل حالات النجاح وحالات الفشل بغية التعرف على الافكار والنواحى التى تقيد الدول النامية وفقا لظروفها وأوضاعها الاجتماعية والاقتصادية ، وينبغى أن تسفر هذه الدراسة عن معرفة اكثر العوامل ارتباطا بظروف كل دولة ، بحيث تكون نقطة انطلاق نحو بناء تعاونيات سليمة ٠ ويجب الوصول الى فهم دقيق لكل تفاصيل هذه الدراسة وأوجه القصور فيها ، مع ادراك مرونتها على وجهها الصحيح الكامل ، والى جانب هذه الدراسة الشاملة الداخلية لابد ايضا من نظرة الى الخارج ، فقد لاحظت أن ظروف استخدام المعونات الخارجية كأداة للتنمية لم تحظ بالكثير من العناية ٠ وكثيرا ما يميل الخبير سـواء كان أجنبيا أو من قيادات البلد المضـيف الى اهمال فروق الثقافة والعادات وأن يفكر فى المشـاكل وحلولها بشـكل يميل الى العجلة وتبسيط الامور ٠

والآن ٠٠٠ دعونا نتساءل ٠٠٠ ما هو اسهام التعاونيات فى التطورات التنظيمية ؟ أعتقد أن هذا السؤال هو صيغة أخرى للسؤال عن الطريقة التى تسـهم بها التعاونيـات فى احداث تغيير هام ودائم فى النظم الاجتمـاعية والسياسية ، تغيير يتيح للناس فرصة أوسع مدى لا من أجل تحسين دخولهم ومستوى معيشتهم فحسب ، بل وايضا من أجل المشاركة فى صنع القرار والتطورات التى تمس حياتهم ٠٠٠ وفيما يلى سنلقى بعض الآراء التى أسفرت عنها ندوة دولية بعنوان « اسهام التعاونيات فى التنمية » دعى اليها ومولها « اللجنة الاستشارية للتنمية التعاونية فيما وراء البحار فى السبعينات » ٠

Advisory Committee on Overseas Cooperative Development.

اسهام التعاونيات فى التنمية

(الخبرة الفنية والتطبيق)

لقد علمتنا التجارب ان التنظيمات الفعالة فى العالم النامى لابد منها للتغير ودعم التنمية ، ويعلم الكثيرون الذين تولوا تخطيط برامج للمعونة الخارجية منذ انشاء معهد الشئون الامريكية Inter American Affairs فى أوائل الاربعينات والنقطة الرابعة فى أواخرها ، أن الكثير من العلماء تعلموا ان مجرد الكشف عن التكنولوجيا ثم عرضها على الدول النامية ، ثم التدريب عليها ، لا يؤدى الى انتقالها الى العالم النامى وانتشارها فيه ، فالتطور لا يأتى عن طريق الامتصاص ٠

التجربة الامريكية :

والجدير بالملاحظة ايضا ، انه حينما واجهت أمريكا مسألة تيسير نقل الخبرة الفنية بشكل دائم ومنتظم ثم استخدامها لحل مشكلات العالم النامى ، استطاع هذا التحدى ان يقود امريكا الى عدة سبل ، فرأى نلسون روكفلر والفريق العامل معه فى معهد الشئون الامريكية انشاء جهاز خاص بذلك ، وهو هيئة ثنائية الاطراف تشكلها وتمولها الدولة المضيفة الولايات المتحدة لتكون جسرا تمر منه المعونة التى تقدمها ، بينما رأى آخرون أن المشاركة بين جامعة وجامعة هى السبيل الافضل ، ويشجع فريق آخر الاجهزة غير الحكومية من القطاع الخاص ، وكان هدف هذه الوسائل جميعا ، هو السعى لايجاد أساس دائم طويل الاجل تقام عليه الارتباط بين احتياجات العالم النامى وبين خبرة وعلم العالم المتقدم ٠ أى السعى الدائم لاقامة أجهزة فعالة ويمكن من خـلالها تقديم المعرفة ، والمعونة الفنية المناسبة لظروف الدول النامية ٠

ويؤكد علماء أمريكا ان تجاربهم علمتهم انه يمكن نقل أنظمتهم الى العالم كما هى سواء ارادها العالم او لم يردها ، فبلدان أمريكا اللاتينية والكاريبى

مثلا لها طبيعتها الخاصة ولكل دولة منها اطارها التنظيمى وشخصيتها . وربما ينجح ادخال نمط تنظيمى فى بلد بينما يفشل آخر مجاور ، وقد يؤدى نقل نمط المؤسسات التى نشأت ونمت فى الولايات المتحدة الى الارتباك فى القطر الذى تنقل اليه ، وان يتجاوب معها الا بعد وقت طويل وتفهم عميق ٠

كما يؤكد علماء أمريكا أيضا أن القيم تختلف فى البلاد المختلفة من بلد الى بلد ، وأن هذه البلاد قد تشارك أمريكا فلسفتها ونظمها فى الحياة الى حد كبير فهناك تختلف النظرة الى الدولة والى العلاقات بين الانسان والانسان ، فالواقع ان نظرتهم التقليدية نحو البحث عن حلول للمشكلات تختلف تماما عما فى الولايات المتحدة حيث الحركة والريادة ٠

لذلك ينبغى دائما القيام بدراسات موضوعية لتجارب الحركة التعاونية فى الدول المتقدمة ، ومدى ما يمكن الاستفادة منها ، والتعرف على نواحى النجاح ونواحى الفشل ، ونبحث عن أسبابها ، ونرسى الاساس لبناء أفضل الانماط التنظيمية من أجل المستقبل ٠

وتوضح التجارب التى بذلت مع أمريكا اللاتينية وظروفها لا تختلف كثيرا عن أفريقيا وآسيا أو حتى أمريكا الشمالية ، فهذه التجارب فى أمريكا اللاتينية ، تمدنا برصيد من الحالات التى يمكننا ان نقيس عليها أهداف ونظريات وممارسات التعاون وتصف العلاج الذى يؤدى الى زيادة الجهود المطلوبة لتطور ونمو التعاونيات فى الثمانينات ٠

ويجب علينا ان نداوم على تقييم تجارب الامم(*)وعلينا ان نقارن سبل العمل والتفكير التى تقوم على تجارب ناجحة فى أوربا والولايات المتحدة واليابان حيث ثبت مرارا أنها لا تناسب البلاد النامية التى لا تستطيع هضمها

★ هذه خلاصة آراء العلماء نتيجة للنقاش الذى دار فى الندوة الدولية التى عقدتها اللجنة الاستشارية للتنمية التعاونية فيما وراء البحار والسابق الاشارة اليها ٠

ويجب ان نرعى الانشطة والانماط التنظيمية التى لها فاعليتها فى البلاد النامية ولا نصر على مشروعاتنا العزيزة على نفوسنا ٠

ويجب دائما أن نقيم كافة التجارب فى ميدان مساعدة التعاونيات على التطور والنمو وأن نستفيد من دروس الماضى ، وأن نختار فى واقعية الاجراءات والممارسات ذات الفاعلية للحاضر والمستقبل فكما يقول جورج سانتايانا George Santayana « من لا يتذكرون الاخطاء الماضية لابد ان يكررونها » Those cannot remember the past are condemned to repeat it.

ولا شك أن تكرار الاخطاء الماضية سوف ينزل الضرر بالعالم النامى ويلقيه لعشرات السنين فى الاضطراب والقمع الداخلى والتخلف العالمى ٠

والتنمية قبل كل شىء عملية انسانية ، فالجماهير هى المصدر الاساسى للثروة فى كل قطر ، فهم العاملون وهم المستفيدون ، وهم هدف التنمية والتطور والبلاد المتخلفة هى بلاد لم تتحقق فيها الامكانيات البشرية ولم تخرج الجماهير فيها ما تقدر عليه ، فهناك يمكن مثلا استخراج الثروات المعدنية الضخمة وبيعها فى الاسواق العالمية فيزداد الناتج القومى العام ، لكن هذه الثروات لا تجعل من البلاد التى تستخرج فيها بلادا متقدمة، بل قصارى الامر أن تصبح البلاد ذات الثروة المعدنية جزيرة من الغنى المفرط فى بحر من الاهمال ، ولا نستطيع الاعتراف لبلد بالتقدم أو أنه يتقدم حقا الا اذا انبثق من استخراج الثروة الكفاءات الانسانية القادرة بذاتها ، لان المعيار الذى يستخدمه اغلبنا فى قياس مستوى تطور وتقدم قطر ما هو الا معيار الغنى أو الفقر فى الكفاءات البشرية وقد تعوزنا حتى الآن المقاييس العلمية التى تقاس بها تلك الكفاءات لكن غياب ادوات القياس لا يعنى أن البشر أنفسهم هم محل التقدم ٠

وتعتبر الجمعية التعاونية فى رأينا الجهاز الوحيد المناسب لبناء البشر فى الدول النامية ، وغيرها ، فهى ليست جهازا يمكنهم من التعامل مع احتياجاتهم الحقيقية الواقعية فحسب ، بل هى أيضا مدرسة عملية تعلمهم

كيف يتغلبون على العقبات فى المستقبل ، وهى أداة للتقدم الاقتصادى ومركزا اجتماعيا وبوتقة للتدريب السياسى ٠

ومن الحقائق المعروفة فى تجارب الامم التعاونية أن حركة جمعيات الائتمان فى بوليفيا فى أواسط الستينات قد اصبحت اكثر الادوات الداخلية تاثيرا فى تعبئة المدخرات المنزلية الصغيرة ، واستطاعت الحركة بتفانيها وخدماتها ان تقنع « صغار الناس little people فى المجتمعات الريفية والحضرية ٠٠ أن تلك الجمعيات الائتمانية انما تعمل من أجلهم ولصالحهم ٠ ونجحت جمعيات الائتمان فى اقامة الصلات بين الافراد والامة وهى علاقات لم توجد مطلقا من قبل ــ عن طريق اجتهادها فى تجميع المدخرات وتدريب مبادىء الادخار التعاونى ، فقد أمكن لاعضاء جمعيات الائتمان بتجاربهم الخاصة أن يضيفوا الى جمعياتهم آمانا أخرى فى ميدان الاقراض قصير الاجل للاغراض الانتاجية مثل تزويد نجار صغير بأدوات حديثة ، أو تزويد الزراع ببذور جيدة ، والواقع أن حصيلة عمل جمعيات الائتمان فى ست سنوات قصيرة فى مرحلة الحياة القومية كان ضخما لانها خلقت منطقة الثيلانو Altiplano روحا اجتماعية جديدة وأثارت الحماس وأوجدت جماعات من المؤيدين لها ٠ فتوضح التجارب انه يوجد فلاحين صغار فى امريكا الوسطى ، وصيادى أسماك فى الكاريبى يتغلبون على كراهيتهم للعمل مع جيرانهم بالانضمام الى الجمعيات التعاونية ، وأدرك هؤلاء الريفيون والفلاحون والصيادون أهمية الادخار للائتمان الاستهلاكى ، وفهموا النتائج المترتبة على استقلالهم عن مقرضى النقود وخروجهم عن سطوتهم ، وادركوا الحاجة الى انشاء ضوابط تنظيمية تمنع الموظفين القائمين على ادارة اموالهم من اساءة استخدام سلطتهم ٠ ولقد نظروا الى الجمعية التعاونية كجسر يعبرون عليه نحو انشاء مجتمعات سياسية واقتصادية من حولهم ٠

وتكررت تلك التجارب الخاصة بتعاونيات الائتمان فى اكوادور حيث انشئت جمعيات لانتاج الارز ، وفى نيكاراجوا بالنسبة لجمعيات الكهرباء الريفية ، وفى شيلى بالنسبة لجمعيات السوبرماركت أى متاجر خدمة النفس

وفى البرازيل بالنسبة لجمعيات التسويق ، ثم فى مشروعات الاسكان فى بيرو وشيلى ، وجمعيات الاعمال المصرفية فى عدة أقطار ، والهدف من هذه الامثلة هو تأكيد الاثر الفريد للجمعيات التعاونية وفائدتها فى حل مشكلات التنمية الحرجة ·

من أجل ذلك يجب تقييم جهود الجمعيـات التعاونية تقييما سـليما وموضوعيا ، اذ لا مجال هنا للسماح بأى فشل ، ولا نستطيع أبدا أن نسمح بما يجعل الناس ينصرفون عن التعاون أو يجعلهم يعتقدون بأن الجمعيات التعاونية قاصرة عن مساعدتهم على تغيير انماط معيشتهم وهو ما ينشدونه بكل قواهم ·

لكن الى جانب النجاح فى كثير من الاقطار هناك ايضا نجاح جزئى وفشل ، ويجب علينا ان نعرف لماذا حدث الفشل أو النجاح الجزئى ولم يحدث نجاح تام ، وعندئذ يجب ان نتخذ من الوسائل والاجراءات ما يجنبنا تلك الحالات ·

وهناك تفسيرات عديدة لفشل التعاونيات ، منها أن المساندة الخارجية لم تكن كافية ، ومنها ان الظروف المحلية لم تكن مواتية ، ومنها أن أعمال التعاونيات كانت كثيرة ومتشابكة ، ومنها ندرة الافراد الذين يمكن حفزهم الى العمل التعاونى ، وزاد بعض خبراء التعاون على هذه الاسباب دوافع اخرى مثل عدم كفاية المعلومات عن البيئة والناس ، ومحاولة نقل الانماط من الدول المتقدمة فى بيئة مختلفة أو كما يقال محاولة نقل الذرة الامريكية مثلا وزراعتها فى ارض غريبة ، وتطبيق الافكار الامريكية أو الالمانية ، أو الفرنسية بحذافيرها فى بيئة مختلفة تماما ، وتحديد أهداف وبرامج وضعت على أساس تفكير العالم المتقدم ذو الايقاع السريع ، بدلا من رسمها على أساس الاحوال المحلية ·

واذا أردنا تجنب الاخطاء الماضية وسوء التخطيط ، والاخطاء التكتيكية، فينبغى علينا ان نستخلص تجارب الحركات التعاونية فى العالم النامى خلال

ربع القرن الماضى والتعرف على ما يشوبها واختيار افضل الانماط الناجحة ومعرفة اسباب فاعليتها ، وعلينا فى البداية أن نتفق على المقاييس التى تستخدم لقياس تلك الفاعلية ، ومدى امكان صلاحية هذه المقاييس لظروف كل دولة نامية ، حتى يمكن فعلا تنمية التنظيمات التعاونية ، حتى يمكن استنباط اساليب للمساعدة فى اعداد شعوب البلاد النامية ليتولوا حل المشاكل التى تواجههم فى مجتمعاتهم ٠

ونحن لا ننكر ان مثل هذا التقييم الموضوعى صعب بطبيعته ، فقد تكون الاساليب الناجحة والنامية لاحدى الثقافات غير مناسبة ولا ناجحة بالنسبة لثقافة اخرى وواضح أن الثقافات مختلفة ، ومستويات التقدم متفاوتة بين مختلف الاقطار ؛ وربما نجد أن الترتيبات المعينة التى وضعت لمواجهة حاجات معينة فى بلد ما وأظهرت فاعليتها فيه غير فعالة فى بلد آخر بل ومعوقة للانتاج ، وما نراه نحن واقعيا وقابلا للتنفيذ قد يتضح انه على عكس ذلك تماما فى نظم اجتماعية غير نظمنا ٠

لذا يجب ان تكون صفات الفاعلية والواقعية والملائمة محددة بالنسبة للبلد المتلقى للعون وفى اطار ظروفه ، آخذين فى الاعتبار ان صفات الفاعلية فى الدول المتقدمة قد تصبح عقيمة تماما ومعوقة للانتاج اذا نقلناها نقلا كاملا الى امريكا اللاتينية أو افريقيا أو آسيا وكان الناس هناك غير مقتنعين بفائدتها ولا شك أن الاختلافات بين المجتمعات النامية وبداخلها تجعل من المحتم على الذين يتصدون لمساعدة تلك المجتمعات أن يعملوا بحذر شديد وفهم كامل ليعالجوا الانماط التنظيمية المجربة بما يجعلها تتناسب مع الظروف الخاصة السائدة فى كل قطر على حدة ، ويجب توجيه المساعدة بحيث يمكن العمل مع الجمهور المدرب وغير المدرب على السواء فى البلاد النامية اثناء التطبيق٠

ويجب أن يكون هدفنا الاسهام فى اعداد المواطنين لكى يتمكنوا من انشاء تنظيمات محلية فعالة وسط تلك الظروف وقادرة على ابتكار اساليب تستطيع تدريجيا حل المشكلات المعقدة ، تنظيمات تساعدها الدول المتقدمة

التي ترغب في تقديم المعونة للحركات التعاونية في الدول النامية ، لكنها مع ذلك تلائم الظروف المحلية ويعتبرها الناس كأنها تنظيمات خاصة بهم وبمجتمعهم ومنتمية اليهم وليس للخارج ويجب ان تكون الجمعيات التعاونية على قدرة عالية تمكنها من النمو والتطور مستجيبة في ذلك للاحتياجات التي حولها لتصبح حلقة اتصال تنظيمية قوية مع الجماهير ·

وحين نقوم موضوعيا بدور التقييم فقد لا نرضى دائما عما نراه ، لكن التقييم الموضوعي ليس معناه الهدم ، ويجب ان نحدد هدفنا تحديدا صحيحا بحيث يرمي الى تحسين العمل باستمرار ، وترقية الوسائل والتكتيك وزيادة الكفاءة من أجل نفع الناس الذين نريد في النهاية تأهيلهم واعدادهم ليتولوا حل مشكلاتهم بأنفسهم ·

على أن تقييم الفاعلية والملائمة الواقعية فيما يختص بمساهمة التعاون في تطوير التنظيمات ، وبالتالي في تطوير الشعوب ، يجب الا يتم على أساس التقدم المادي وحده ، فنأخذ في الحسبان فقط عدد المساكن التي شيدت أو عدد الجمعيات التعاونية الزراعية والعضوية فيها ، أو الانتاجية أو عدد جمعيات الائتمان التي انشئت أو عدد البنوك ، أو عدد الاعضاء الذين يستفيدون من جمعيات أخرى ··· بل يجب ان يكون التقييم على أساس مقاييس واقعية وذكية مثل عدد الافراد الذين تنبهوا ونشطوا الى العمل بكامل قدراتهن وكفاءاتهم في حل المشكلات ، والجهود التنظيمية الذاتية المستديمة التي اقيمت لحفز الجماهير وتشجيعها على المضى في تحسين معيشتهم بالاسهام الكامل في حل المشكلات ·

علينا أن نسرع الخطى ، وأن نبدأ في تحريك السعي نحو الكمال في المساعدة في انشاء التنظيمات التعاونية التي تستفيد من العون المادي والفني الخارجي ، ولنبدأ من اليوم ، ولنسأل أنفسنا الاسئلة الصعبة التي تضطرنا الظروف احيانا الى تجاهلها ومثالها : هل اثبتت التجارب ان شكلا معينا من الاشكال التعاونية كان اكثر نجاحا في بلاد ما على مستوى مرتفع أو منخفض من التطور ··· ما هو هذا المستوى ؟ ولماذا كان هذا الشكل اكثر فاعلية أو

كان اكثر قبولا أو فهما من جانب الجماهير ؟ وهل ينبغى علينا ان نسعى لتركيز وتنسيق كافة المعونات التعاونية الخارجية حول هذا الشكل ليكون طليعة ونموذجا تحتذيه كل التعاونيات؟ وهل يجب ان تسعى لتطوير تنظيمات تعاونية وما يتبعها من انشطة فى اطار من تقاليد وممارسات المجتمعات المضيفة ؟

اننا نعتقد انه اذا سادت التقاليد الناجحة مثلا فيما يتعلق بالتعاون فى الزراعة ومشروعات المجتمع ـ كما هى سائدة فى كثير من المجتمعات الزراعية التى نجحت فى التطبيق التعاونى الزراعى الناجح ، كما هو الحال في الهند مثلا ، فهل يمكن تطويع الافكار التعاونية والممارسات التعاونية هناك لتناسب فكرة التعاون الزراعى فى بلد قريبة منها مثلا ؟ ٠٠٠ او هل يمكن تطوير هذه الجمعية لتناسب التطورات الاقتصادية فى المجتمع ؟ ٠٠ واذا نجحت جمعية ائتمان فى بلد نام واستقرت جذورها فهل يجوز ان نتخذها نواة نبنى حولها نظام مصرفى تعاونى ، ثم يتولى هذا المصرف الاشراف على انشاء تعاونيات انتاجية وتسويقية واستهلاكية وخدمية ؟

والسؤال الجوهرى هو كيف نحقق على اكمل وجه غرضنا النهائى وهو اعداد وحفز الجماهير نحو الاندماج فى مجتمعهم واقتصادهم وكيانهم السياسى ٠

وأمام التعاونيات فى البلاد النامية فرصة فريدة بل وتحد ظاهر وهذا ما يجعلنى أقترح ان نبحث اليوم عن اجابات لاسئلة حرجة ، اسئلة يمكن حقا أن تدل على اسهام التعاونيات فى مسيرة التغيير من خلال بناء التنظيمات ، ونقترح فى هذا المقام ثمانى مجموعات من الاسئلة كبداية لتقييم هذا الاسهام حتى الان من ناحية ولغرض زيادة فاعلية المعونة التعاونية فى الثمانينات من ناحية اخرى وهذه الاسئلة هى :

أولا : هل ادت المساعدات الممنوحة للتعاونيات الى خلق اطار تنظيمى ملائم وفعال وقادر على تجنيد المزيد من الافراد لينضموا الى الجهود العملية

الرامية الى رفع مستوى معيشتهم وتوسيع نطاق مشاركتهم فى أحوال مجتمعهم واقتصادهم ؟

ثانيا : هل التنظيم التعاونى فى البلد المضيف قادر على البقاء والاستمرار بدون معونة من الخارج ؟ وهل لديه قيادات محلية مدربة تضمن هذا البقاء والاستمرار ؟ وهل وضعت برامج تدريبية واقعية من أجل الاعضاء التعاونيين والمديرين ؟ وهل وضعت هذه البرامج موضع الاختيار ؟ وهل بذلت جهود كافية لجذب الجماهير ؟ وهل امكن تحريك الاعضاء وحفزهم الى المشاركة الايجابية ؟ واذا كان قد تم ذلك فلماذا ظل دورهم سلبيا ؟

ثالثا : هل كرس التنظيم الذى يتلقى المساعدة جهوده لحل المشاكل فى اطار النظام الاجتماعى والسياسى والاقتصادى المحيط به أم انه اكتسب مظاهر واعباء الحركة التعاونية الخارجية التى تساعده ؟ وهل الخطط الموضوعة قادرة على تقويم الامكانيات التنظيمية والبشرية المتوافرة لتنمية التعاونيات متعددة الاغراض أو وحيدة الغرض ؟ أم لابد من وضع خطط فنية جديدة لمضاعفة فائدة الموارد القليلة وخفض النفقات الثابتة للمساعدات الداخلية والخارجية ؟ هل هناك جهاز مركزى للتمويل والمعونة الفنية آخذ فى التكوين بحيث يخدم جميع أنواع وأشكال التعاونيات مما يزيد فى احتمالات حفز جهود تعاونية جديدة ؟

رابعا : هل يأخذ شكل واتجاه المعونة الخارجية الموجهة للتنظيمات التعاونية الابعاد التى تمليها التجارب ؟ وهل نسقت نظم الخدمات وطرائقها ؟ وهل تواكب البحوث الحاجات الفعلية ؟ وهل تلقى المشكلات الحضرية المتعلقة بالعمل وتوفير رأس المال العناية التى تستحقها ؟ وهل لابد من استكشاف ابعاد جديدة لاسلوب الحياة واحتياجات الانتاج تتناسب مع عالم اليوم بدلا من نظريات الامس ؟ وهل تستطيع التعاونيات المتطوعة بالمساعدة تقديم المساعدة الفنية والمواد التى تحتاجها المشكلات ؟

خامسا : هل استطاعت التعاونيات التى تقم المساعدة فى فهم بيئة وعادات ، وأخلاق البلد المضيف ؟ وهل فهمت العقبات الخفية التى تعوق أو تمنع التطور السريع فى البلد المضيف والتعاونيات فيه ؟ وهل الجهة التى تقدم المساعدة تقيمها على أسس من النضج والواقعية بحيث تعتبر كافية لايجاد بديل تنظيمى جديد وملائم فى مكان النظام الذى اعتاد عليه هذا البلد المضيف ؟

سادسا : هل توجه المساعدة الفنية الخارجية توجيها فعـالا وواقعيا نحو اقامة منظمات قادرة على العمل فى البلد المضيف ؟ وهل يتلاءم مستوى المساعدة الخارجية مع المقدرة الداخلية على تدعيم المنظمات حين ينسحب الدعم الخارجى بعد نحو خمس سـنوات مثلا ؟ وهل تسـتخدم الاموال التى تخصصها المنظمة التعاونية التى تقدم المساعدة فى اقامة منظمة فى البلد المضيف أم تستخدم فى اقامة خدمة بيروقراطية للهيئة التى تقم المساعدة ؟ وهل هناك حاجة لمبادرات جديدة من الخارج لتجميع او تنسيق المعونات الخـارجية أو لتحقيق التكامل بين الجهود فى البلد المتلقى للمسـاعدات أو لتحقيق تدفق اكثر فاعلية لموارد المعونة ؟

سابعا : هل تكفى موارد المنظمات فى البلد المضيف ودخلها الاساسى لتحقيق الدعم الذاتى للنمو الداخلى ؟ وهل تستطيع الحلول محـل الدعم الخارجى فى وقت معقول مع البدء أيضا وفى نفس الوقت فى تقديم مساهمات من أجل التطور التعاونى مستقبلا داخل وطنها وخارجه ؟ وبعد كم من الزمن ينتظر أن تبلغ هذه المنظمات تلك الدرجة من القدرة المالية ؟

ثامنا : هل يقوم الجهد التعاونى على أساس من مبادىء النمو والابتكار والادارة الذاتية ، وكيف يمكن الدفاع عن مبادىء روتشديل واقرارها فى وجه التدخل المكثف من جانب الاحزاب السياسية والحكومية والرامى الى توجيه الحركات التعاونية والسيطرة عليها فى كثير من البلاد النامية ؟ وهل من واجب التعاونيات التى تقدم المساعدة أن تحاول اقامة مؤسسات وتنظيمات

فى بيئة تسيطر عليها السلطات على امل ان تتمكن تلك المؤسسات يوما من تطبيق المبادىء والاهداف التعاونية وتقود حركة التحرير فى داخل المؤسسات ذاتها وعلى الصعيد السياسى الاوسع مدى ؟

وقبل أن أختتم هذا البحث فانى أوجه الاذهان الى اننى قد حاولت اولا ان اعيد تاكيد الدور الحيوى للتعاونيات كأداة لتعبئة الموارد وحل المشكلات وايجاد الصلات بين الجماعات ، وحث الجماهير على المشاركة فى العمل والقرارات التى تمس حياتهم ، وحاولت ثانيا أن أثير تساؤلات أعتقد أنه ينبغى على قادة الحركات التعاونية فى البلاد النامية أن يناقشوها ويجيبوا عليها من أجل تحديد ومعرفة المساهمة التعاونية فى التنمية والتطور سواء فى الماضى أو الحاضر أو المستقبل ٠

ذلك لان ما تقدمه التعاونيات من مساهمات اقتصادية واجتماعية وحضارية يفرض علينا التزاما خاصا لتقييم المساعدات وتجاربنا فيها بهدف زيادة فاعلية وملاءمة وواقعية الجهود التعاونية فى الثمانينات ٠ اذ لا يمكن أن تقدم التعاونيات للجماهير فى جميع البلاد النامية امكانيات التقدم والديمقراطية الانسانية ما لم يتحقق وجود مؤسسات ومنظمات فعالة وملاءمة وواقعية وعملية تستطيع أن تتولى حل المشكلات ٠

وأن لنا جميعا ان نقبل التحدى ٠٠٠ ونسهم فى التنمية الاجتماعية والاقتصادية للجماهير العريضة من مجتمعنا العظيم ٠



التعاونيات ومشكلة الفقر

مشكلة الجوع ... وعالمنا المعاصر

لا يستطيع الانسان أن يتناسى واقع المجتمع الدولى المعاصر الذى يعيش فيه خاصة وانا نتابع الكثير من المؤتمرات الدولية التى يبرز فيها فكر بعض العلماء الذين يهتمون بالانسان وينظرون الى البشرية كوحدة واحدة ينبغى أن يعيش فيها الانســان وقد توافرت لديه متطلبــات الحد الادنى من الحياة .

ان العلماء الذين يؤمنون بالانسان يبذلون عصارة فكرهم لكى يوضحوا كثيرا من حقائق حياتنا ، والتى منها تلك الازمنة العاتية التى يعيشها العالم اليوم ، وهى أزمة الجوع حيث انه رسمت خرائط للجوع فى العالم الان ، ومن ينظر اليها يجد أن هناك قارات ودول يعيش أهلها دون الكفاف ، وعلى رأس هذه القارات شــبه القارة الهندية ، وافريقيــا ، فيما عدا دويلات صــغيرة كجنوب افريقيا ، وكذلك اندونيسيا ، ودول امريكا الوسطى ، وبعض أجزاء فى البانيا فى أوربا .

وكذلك هناك بعض الدول التى استطاعت ان تتغلب على مشكلة الجوع . وهى الصين واليابان وأسبانيا وكوريا وبعض الدول فى امريكا الجنوبية .

وكذلك توضح هذه الخرائط أن هناك دولا الاغلبية العظمى من ابنائها يعيشون فى مستوى أعلى من حد الشبع النسبى ، وان لها من الخيرات ما يفوق احتياجات ابنائها ، وهذه الدول هى الولايات المتحدة الامريكية وروسيا والارجنتين واستراليا وجنوب افريقيا .

ومن هنا ابرزوا حقائق مذهلة مدعمة بالارقام عن عالم الفقر الذى يعيش فيه المجتمع الدولى ، وعالم ما هو فوق حد الشبع اى التخمة التى يعيشها مجتمع آخر ... او بمعنى أوضح عالم الفقر وعالم الغنى ... عالم الجوع وعالم الشبع ... وعالم العرى وعالم الكساء ... عالم مشكلات الفقر

وعالم مشكلات الغنى ··· علم يسبح فيه المواطنون على ثروات رهيبة ويستغل الذين ينتمون اليه ثروات دول أخرى ··· بينما تعيش هذه الدول الاخرى على الآلام الرهيبة التى يسببها الجوع والفقر والمرض ·

من أجل هذا فان هناك التزام أدبى من أجل النوع الانسانى ، أن يستشعر الاغنياء التزاماتهم نحو أخوتهم من مواطنى العالم ··· وهذا يفرض عليهم أن يتريثوا قليلا ، وأن يفكروا كثيرا ، وأن يبدأوا فورا من أجل اعادة تنظيم وتخطيط الخريطة الدولية بحيث لا نرى فيها هذه الفوارق الصارخة فى الغنى وفى الغذاء وفى الكساء وفى الرخاء ·

ان كل انسان فى هذه الحياة له الحق فى ان يعيش ··· ومما لا شك فيه ان حق الحياة بمفهومه المتطور يفرض على هذا الانسان أن يكون منتجا وحتى يكون منتجا ينبغى عليه ان يتلقى كافة أنواع التعليم التى ترتفع بمستواه الفكرى والحضارى ··· المستوى الذى يمكنه من استيعاب ثمرات الفكر الانسانى وعلى وجه الخصوص التخطيط وفقا لتكنولوجيا العصر الحديث ··· وهذه التكنولوجيا لا تملكها الا الدول المتقدمة ··· وعليها فورا أن تسارع بمد يدها نحو الاخذ بيد الدول الفقيرة ارتفاعا نحو استخدام هذه والتكنولوجيا وكذلك مد الدول الفقيرة بالقروض المناسبة···واقول بالفوائد المناسبة وان كان منطق العدل يقضى بعدم الحصول على الفوائد على الاطلاق لان الدول الفقيرة سبق لها أن أعطت الكثير ·· ومهما اخذت الان فهو القليل الاقل ··· واعتقد انه قد آن الاوان للضمير العالمى أن يصحوا ··· وأن للاغنياء أن يعطوا ··· وان لجميع المواطنين أن يعملوا ··· وأن يراعوا فى عملهم تخطيطهم للمستقبل ·

ومن منطق تحقيق العون المتبادل بين الدول الغنية والدول الفقيرة فان لجنة النهوض بالمعونات للتعاونيات « كوباك » قد عقدت ندوة بعنوان « التعاونيات ومحاربة الفقر » وقد ساعد على تحقيق اقامة هذه الندوة الوكالة السويدية الدولية للتنمية SIDA والوكالة الامريكية للتنمية الدولية IPPF والاتحاد الدولى للتخطيط USAID

ونظرا لاهمية هذه الندوة فى التعرف على الاسلوب الامثل الذى يمكن من خلاله أن تسهم التعاونيات فى محاربة الفقر رأينا أن نعرض فى الصفحات التالية ملخصا لما دار فى هذه الندوة الدولية من آراء ، والتى عقدت فيما بين ٣١ يوليو الى ٤ اغسطس عام ١٩٧٨ فى السويد ٠

التعاونيات ومحاربة الفقر

Cooperatives Against Poverty

١ ـ عقدت لجنة النهوض بالمعونات للتعاونيات « كوباك » هذه الندوة لتساعدها فى مهمتها الرامية الى توجيه وتنسيق برامج عمل المنظمات الدولية (حكومية وتطوعية) التى تقدم المعونات لتطوير ودعم التعاونيات ٠

٢ ـ وتقول الدعوة الى الندوة أنه « بالرغم من التقدم الاقتصادى العظيم الذى حققته الاقطار النامية فى تحسين المستويات المادية والنوعية للمعيشة فقد انحصر هذا التقدم فى اقلية صغيرة من السكان ، وتعد التعاونيات من المنظمات القليلة التى تتيح لاهل الريف فرصة العمل على تحسين أوضاعهم واحداث تاثير ايجابى فى هذا المجال ، ومهمة هذه الندوة أن تبحث دور التعاونيات حاليا وامكانياتها للقضاء على الفقر فى المناطق الريفية ، وعليها ان تصل الى نتائج تصلح لان تكون دليلا عمليا لصانعى السياسات فى هذا المجال » ٠

---

(١) اعتمد هذا التقرير فى الجلسة العامة وهو قائم على الآراء التى ادلى بها المشتركون ولا يحتمل بالضرورة آراء الحكومات أو المنظمات ٠

(٢) اعضاء « كوباك » هم : منظمة الاغذية والزراعة ، الاتحاد التعاونى الدولى ، الاتحاد الدولى للمنتجين الزراعيين ، الاتحاد الدولى للعاملين فى الزراعة وما يتصل بها ، مكتب العمل الدولى ، سكرتارية الامم المتحدة ، المجلس العالمى لجمعيات الائتمان ٠

★ لمعرفة المزيد من المعلومات عن « كوباك » يمكن الرجوع الى تطور التنظيم التعاونى للدكتور كمال حمدى أبو الخير صفحات ٦٩٤ ـ ٧٠٠ ـ الناشر : مكتبة عين شمس طبعة ١٩٨٠ ٠

٣ ـ وقد اطلع المشاركون فى الندوة ووافقوا على حدود مهمتها ، وتناولوا الموضوعات التالية :

ـ الاتصال بفقراء الريف من خلال التعاونيات ·

ـ التعاونيات والاجراء المعدمين أى لا يملكون أرضا ·

ـ اشتراك المرأة فى التعاونيات لمحاربة الفقر ·

ـ توجيه المساعدات الخارجية بطريقة اكثر ملاءمة لتتفق مع حاجات الفقراء ·

٤ ـ وعرض كل موضوع فى الجلسة العامة بتقارير أو عدة تقارير ، ثم نوقشت الموضوعات فى مجموعات المناقشة ثم عرضت ثانية فى جلسة عامة ، وادخلت تعديلات على هذا التقرير وتمت الموافقة عليه فى جلسة استغرقت يوما كاملا يوم ٤ اغسطس ١٩٧٨ ·

٥ ـ واوصى المشتركون بوضع قواعد مختصرة تتخذ دليلا لمحاربة الفقر ويتبعها صانعوا السياسات فى البلاد المتبرعة وفى البلاد المتلقية ، وذلك على ضوء ما تتوصل اليه هذه الندوة وغيرها من اقتراحات ·

الاتصال بفقراء الريف : Reaching the rural poor

٦ ـ كان المشتركون على وعى كامل بأن التنظيم التعاونى ولو أنه أداة هامة لمعرفة الفقراء فان الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية كثيرا ما تقف بين الفقراء وبين الاستفادة من العمل التعاونى ، ويرجع هذ االقصور الى أن الاحتياجات الفعلية للطبقات الاقل حظا لم تؤخذ فى الاعتبار على الوجه الكافى وظلت هذه المشكلة موضع الاهتمام لعدة سنوات فى المحافل الدولية وسيطرت على انتباهها ، ويعتبر هذا الاجتماع واحدا من سلسلة اجتماعات وبداية لاجتماعات اكثر توسعا فى المستقبل مثل المؤتمر الدولى للاصلاح الزراعى والتنمية الريفية (الذى عقد بروما فى يوليو ١٩٧٩ تحت رعاية منظمة

الاغذية والزراعة) وهذاه احدى المسائل الملحة فى العالم النامى اليوم ، وما كتب عن الموضوع كثيرا وما زال يزداد (*) ٠

ومن ناحية أخرى فان الوسائل والتدابير العملية المتاحة لتحسين الاوضاع فى الظروف شديدة الاختلاف بشتى الاقطار النامية لم تبحث بعد بغرض التعرف عليها وقياس فاعليتها ٠

٧ ــ وقد ظهرت مشكلة اثناء مناقشات الندوة مؤداها ان الجمعية التعاونية هى مؤسسة تعتمد على نفسها بينما الجمعيات التى انشئت ليستفيد منها الفقراء تتلقى معونات ودعم الى درجة تتحول معها الى مؤسسات خيرية بل قد تتطور لكى تصبح احيانا مؤسسات لاستغلال سكان الريف على عكس مفهوم التعاون ومبادئه ، ومن اهداف الندوة رسم الوسائل المؤدية الى انشاء تعاونيات حقيقية ذاتية الادارة ٠

٨ ــ وليس أقدر على معرفة حاجات فقراء الريف من هؤلاء الفقراء انفسهم ، لكنهم يواجهون صعوبة عدم المقدرة على التعبير عن تلك الحاجات بطريقة يقبلها صانعو السياسات ، لان احتياجاتهم غالبا ما تختلف اختلافا بينا عن تصورات رجال العلم والادارة الذين لا يقدرون حق التقدير ما تستطيع أن تسهم به الجمعيات التعاونية التى يشكلها فقراء الريف بانفسهم ، فمن المشكوك فيه ان تقبل طوائف اجتماعية أخرى من سكان الريف على تخصيص موارد وجهود كافية من اجل تحسين أوضاع مواطنهم الاقل منهم حظا ، اذ أن هذه الطوائف تعمل فى الواقع على استغلال وضع غير متوازن القوى فى المناطق الريفية وتستفيد منه الى اقصى حد ، ولذا لابد من اجراءات سياسية حاسمة ٠

٩ ــ لكن المعاونة الذاتية من خلال المشروعات التعاونية تحتاج الى تجميع الموارد الصغيرة ، وسنعرض بالبحث فيما بعد فى هذا التقرير لمشكلة الاسر المعدمة كموضوع مستقل خاص ٠

★ انظر ثبت المطبوعات الذى أعده بروفيسور مونكنار ٠

١٠ ـ واذا اريد للفئات الفقيرة فى المجتمع الريفى ان تنظم نفسها لتساعد نفسها فلابد من مواجهة الرد على سؤال هو ··· هل لابد لهذه الفئات ان تنشىء منظمات تعاونية خاصة بها وحدها ؟ وفى هذا الصدد تختلف آراء المشتركين فى الندوة ، فيخشى كثير من ازدياد الانقسام الاجتماعى عندئذ ومن ان استبعاد الفئات القادرة من عضوية تلك التعاونيات قد يؤدى الى تفريغها من مضمونها فتصبح ولا اثر لها · ويعتقد آخرون انه لابد من اقامة بناء خاص معين حتى يمكن عن طريق تلبية حاجات الفئات الفقيرة لا سيما وأن المجتمع الريفى يسوده اصحاب الاراضى الاغنياء نوعا ·

١١ ـ وتختلف الآراء فيما يتعلق بالحاجة الى الدعم الحكومى الصريح يؤدى الى تعبئة الجهود والاعمال الموجهة لخدمة الفقراء ومساعدتهم ما امكن للتغلب على المقاومة او المعارضة من جانب الفئات الاجتماعية الاخرى ·

١٢ ـ ويجب ان يسمح للتعاونيات ـ بما فيها تعاونيات الفقراء ـ أن تعمل كى تؤثر فى المدى الطويل على جهود التنمية والتطوير قوميا ، بل ودوليا ، وفى هذا المجال التنمية سواء على الصعيد القومى أو الصعيد الدولى، ولامكان تحقيق ذلك لابد للتعاونيات أن تأخذ فى يدها زمام شئونها الخاصة لتواجه الامر وتتضامن فى بذلك الجهود مع غيرها من المنظمات الاخرى فى العمل من اجل الفقراء فى الريف والحضر ·

١٣ ـ ودارت مناقشات كثيرة حول ملائمة وامكانية تطبيق الآراء والتنظيمات والاجراءات التعاونية فى البلاد النامية طبقا للانماط التى اقامتها الدول المتقدمة اقتصاديا فى مجتمعاتها ، واتفقت الآراء على ان الامر يتطلب كثيرا من المرونة فلا يمكن نقل الانماط الاجنبية كما هى ـ وساد شعور بأن امكانيات اشكال التعاون السابقة على التعاونيات المعروفة وغيرها من التنظيمات غير التقليدية أوسع مدى واقرب الى النجاح فى كثير من الاقطار من الاشكال التعاونية المعترف بها ، لان الفقراء يحتاجون قبل كل شىء

لتنظيمات يرتاحون اليها ويجدون انفسهم فيها اكثر من حاجتهم الى انماط ابتكرها آخرون وجاءوا بها اليهم لينضموا اليها ويقبلوا عليها ٠

١٤ ـ ويحتاج هذا الاتجاه الى مقومات تعليمية وتدريبية كافية ، لكنها على المدى الطويل سوف تجنبنا اخطار الاتجاهات الخاطئة وتسمح بظهور مجموعة من الاعضاء على معرفة جيدة وذات دراية بالقيادة التعاونية المستنيرة ، ويجب البدء بالتعليم والتدريب من صفوف المدرسة الابتدائية ٠

١٥ ـ واخيرا هناك اتفاق على ضرورة اشتراك الفقراء الريفيين فى عملية التغيير الاجتماعى الاقتصادى واسهامهم بنصيب فى التنمية الاقتصادية الشاملة ، ويجب ان تعنى المبادلات التعاونية أول ما تعنى بإيجاد منافذ موثوق بها وقنوات تسويق عادلة للمنتجات ، ويجب ألا نجعل للاحتكارات الحكومية أو الاحتكارات متعددة الجنسية سبيل للسيطرة على التعاونيات بأى شكل من الاشكال ٠

١٦ ـ أما العقبات الرئيسية فكثيرا من تكون فى مجال الاغراق فى المديونية ، أو على العكس فى عدم قدرة الفلاحين الفقراء على الاقتراض من مصادر الائتمان المنظمة بسبب ضعف الضمانات لذا يجب على التعاونيات ان تتدخل لضبط مسألة المديونية حتى لا تتراكم الديون على الفلاحين وهى من أهم اسباب افتقارهم ويحسن بالجمعيات التعاونية أن تنتهج سياسة التوفير الجماعى والائتمان الجماعى فيما بين هؤلاء الفقراء ٠

١٧ ـ ولا يجوز للتعاونيات أن تقصر جهودها على التصدى لمشكلات تجتهد لتندمج اندماجا كاملا فى النظام الاقتصادى وتلعب دورا رئيسيا فى التنمية الريفية بشكلها الضيق حتى لا تصبح هامشية الاثر ، بل يجب ان مقاومة الضغوط القومية والدولية لا سيما فى دائرة الاعمال الزراعية ٠

اشتراك المرأة فى التعاونيات :
Participation of Women in Cooperatives

١٨ ـ من الامور المعروفة منذ زمن طويل والتى يؤسف لها ان النساء لا يقمن بدور على درجة كافية من الاهمية فى انشطة وادارة التعاونيات ،

وتزداد هذه الظاهرة وتتفاقم فى أشد الفئات فقرا من المجتمع الريفى بسبب التمايز الاقتصادى والعقبات المادية (كثرة الاعمال وقسوتها ، وسوء المسكن وتدهور الصحة بسبب توالى الحمل) والعقبات الثقافية (الامية ، نظام القيم التقليدية) والتى تتعرض لها النساء ٠

١٩ ـ ويتناول التقرير المبدئى المقدم للندوة هذه الحالة ويزيد الصورة عمقا واتساعا ، ويصف ازدياد حالة المرأة سوءا فوق سوء وضعها الهامشى فى المجتمع ، اخذا فى ذلك بما جاء فى بحث أجرته « كوباك » بواسطة مجموعة العمل الخاصة بالمرأة فى ٢٤ قطرا ناميا تم تمويله عن طريق من منحة من الاتحاد الدولى للتخطيط
International Planned Parenthood Federation.

وقد جاء فى التقرير ما يلى :

ـ ميل الرجال لاحتكار زراعة المحاصيل التى تغل دخلا نقديا ٠

ـ استمرار اضطرار النساء لزراعة محاصيل الغذاء فى أقل الأراضى خصـــوبة ٠

ـ التمييز فى التعليم بين الجنسين ، فالتدريب الفنى والاقتصـــادى للرجال ، والتدريب على أعمال المنزل للنساء ٠

٢٠ ـ وليس هناك ما يبرر الادعاء بأن حمل وتغذية الاطفال :

ـ يتناقض مع الاشتراك الكامل للنساء فى عملية اتخاذ القرارات فى نطاق الأسرة وفى الحياة السياسية والاقتصادية ٠

ـ يتناقض مع الأنشطة المنتجة للدخل ٠

٢١ ـ أبدى بعض المشتركين أن لديهم تجـارب أقل سلبية وقدموا أمثلة على الازدياد التدريجى فى اتساع نشاط المرأة وقدرتها على المبادأة ودخول النساء فى كثير من الأنشطة وانفتاح الباب الأمامى أمامهم لتولى مناصب ذات مسئولية ، وأنهن شغلن تلك المناصب فى كفاءة ، الا أن الآراء

جميعها اتفقت على أن التقدم فى هذا السبيل يسير فى بطء شديد وأن التحول محدود جدا ٠ واذا أريد اشراك النساء اشراكا كاملا فى الأنشطة الاقتصادية والسياسة ، وازالة عقبات التقاليد التى تميل الى تفضيل الرجال ، وتغيير العادات التى تكرس تقدم الرجل على المرأة فى المنزلة ، فلابد من احداث تبديل فى العلاقات التنظيمية وانتهاج نظام تعليمى ذى اهداف محددة للرجال والنساء على السواء ٠

٢٢ ـ ويعتبر اشتراك النساء فى نشاط وادارة التعاونيات أحد السبل المنشودة ، لأن العمل المشترك فى اطار التعاونيات يتيح فرصة لاظهار نواحى عدم المساواة ومن ثم العمل على ازالتها عن طريق أفضل الوسائل العلمية لتحقيق ذلك ، لكن لا يتحتم فى هذا الصدد الاقتناع بضرورة انشاء جميعيات تعاونية نسائية كلها تتفرغ لأغراض تقبلها النساء أو تريدها ، فمن الأفضل دائما تشجيع النساء على احتلال مكانهن الطبيعى والشرعى فى اطار التعاونيات المشتركة من الجنسين ، وقد يفيد هنا انشاء لجان نسائية داخل اطار مثل هذه التعاونيات المشتركة ٠

٢٣ ـ ويجب أن يكون أحد أهداف التعليم العام والبرامج التعاونية تشجيع النساء على اكتساب الكفاءة والثقة بالنفس مما يؤدى بهن الى تحمل المزيد من المسئولية فى ادارة وتسيير النظام الاجتماعى والاقتصادى لاسيما فى نطاق أنتاج وتجهيز وتوزيع محصولات الغذاء ، وتتحقق هذه الأهداف بأن تقام مشروعات لهذا الغرض أو تدعيم المشروعات القائمة منها فورا بلا تأخير ، ويجب الاعلام بهذه المشروعات والنتائج التى تحققها على أوسع نطاق لتوافر البيانات التى تتخذ أساسا للمناقشات فى الاجتماعات الخاصة بالمرأة والمقرر عقدها حتى عام ١٩٨٥ ٠

٢٤ ـ وينبغى القيام على المستويات المحلية والقومية ببحوث مشابهة لابحث الذى أجرته « كوباك » فى اطار الدراسة المشار اليها فى الفقرة ١٩ . على أن يشترك فيها النساء ، حتى يمكن الوصول الى فهم أفضل للمسائل الخاصة بالنساء واتصالهن بالتعاونيات ٠

٢٥ ـ وتماثل النتائج التى وصلت اليها الندوة فيما يختص باعطاء النساء مسئوليات فعلية فى الهيئات المشرفة فى التعاونيات النتائج التى توصلت اليها اللقاءات الدولية السابقة ، وفى الأحوال التى لا تتمكن فيها المرأة من الوصول تلقائيا الى تقلد تلك المسئوليات يجب اللجوء الى الاجراءات التشريعية أو اية اجراءات أخرى تحقق ذلك ٠

التعاونيات والعمال والأجراء ممن لا أرض لهم :
Cooperatives and Landless Workers

٢٦ ـ ينبغى أن تحظى مسالة القضاء على الفاقه بين الأجراء ممن لايملكون أرضا بأعلى درجة من الاولوية ، فهؤلاء الناس هم بحق من أفقر الفقراء اذ تملى طبيعة عملهم الموسمى عليهم هذا الوضع ، بالاضافة الى الى انخفاض أجورهم حين يعملون وانعدام مواردهم المادية تماما ٠

٢٧ ـ ونظرا لأن المنتمين الى هذه الطبقة الاجتماعية لا يملكون أية موارد نقدية من حيث المبدأ ، فلابد من مساعدتهم على تجميع أنفسهم فى تعاونيات متنوعة الأشكال لاسيما الشكل الانتاجى لأن التعاونيات الانتاجية سوف تعينهم على تحسين أوضاعهم الاقتصادية ، ويجب أيضا امدادهم بالسلع الاستهلاكية الضرورية والخدمات الأخرى عن طريق التعاونيات أيضا ، وعلى ادارة التعاونيات أن تقبل النهوض بالتزامات اضافية خاصة للوفاء بما يحتاجه هؤلاء الفقراء (لا سيما فيما يتعلق بأنواع وأسعار السلع ، والائتمان الاستهلاكى ، وغير ذلك) مع دراسة امكان استبدال العضوية الفردية أو الأسرية فى التعاونيات بأن تحل محلها عضوية جماعات متناسقة من العمال الريفيين الذين لا أرض لهم ٠

٢٨ ـ يراعى فى الجمعيات المشتركة العضوية التأكد من تمثيل الأعضاء الفقراء تمثيلا ديمقراطيا وفعالا فى الجمعيات العمومية ومجالس الادارة ، ويجب تحريم المحسوبية التى يحظى بها الميسورون من الأعضاء لدى موظفى الجمعية ، وعلى الحكومة عند تقديم مساعداتها وخاصة فى ميدان الادارة أن تشترط ذلك بصفة خاصة ٠

٢٩ ـ ونظرا لأن التعاونيات ستدافع عن الأجراء ممن لا أرض لهم وتمثل مصالحهم ، فيجب أن يوضع تحت تصرفهـا الوسـائل والأمكانيات الكفيلة بتمكينها من ذلك ، ويفيد فى هذا السبيل اقامة علاقات منتظمة مع النقابات ، لكن الوسيلة المثالية هى انشاء اتحاد قوى للتعاونيات الريفية على المستوى القومى ، اذ سيتمكن مثل هذا الاتحاد من اقناع الجميع بأن القضاء على الفقر عمـل ضخم لا يمكن ان تنهض به التعاونيـات بمفردها ولايستحقق الا من خلال سياسات وموارد حكومية طويلة الأمد ٠

٣٠ ـ ويحتـاج الاجراء الذين لا يملكون ارضـا الى العمل بل ان العمل هو حاجتهم الرئيسية ـ فاذا توافر فائض من الأراضى نتيجة تطبيق نظام الاصلاح الزراعى فيجب تخصيصه لهؤلاء المعدمين بعد تنظيمهم فى جمعيات تعاونية ، ويتلقى اعضـاء هذه الجمعيات تدريبـا على استصلاح الأراضى وعلى طرق الزراعة الحديثة المتقدمة ، ويمكن أيضا تحسين أوضاع الأجراء بانشـاء تعاونيـات العمل او تعاونيـات المقاولات أو أى نوع من التعاونيات بحيث تزيد قوة هؤلاء الأجراء على المفاوضة واستخلاص افضل شروط العمل والأجور ، لكن الأوضاع السياسية والاقتصادية نادرا ما تتيح لمثل هذه الجمعيات فرصة العمل المثمر الفعال ، كمـا ان عقليـة الأجراء انفسهم غير مستعدة فى غالب الأحوال للقيام بجهد مشترك ٠

٣١ ـ وفى الحرف اليدوية مجال آخر للعمل التعاونى ، اذ تتيح تلك الحرف انشطة لكسب الأجور أو زيادة الدخل ، غير أن العقبة الرئيسية هنا تتمثل فى ايجاد منافذ مستقرة ومربحة على أساس التعامل بين التعاونيات وبعضها لتفادى الوسطاء ممن لاضمير لهم ، ولذا يجب ان يلقى انشاء مثل هذه العلاقات التجارية فيما بين التعاونيات على الصعيدين القومى والدولى عناية بالغة وأولوية مطلقة ، وقد نجحت تعاونيات عمال الانشاءات نجاحا كبيرا فى بعض الاقطار ، واستطاعت أن تحصل على عقود من السلطات المحلية ٠

٣٢ ـ وتمثل برامج المعونة الدولية محور اهتمام خاص بالنســـبة للعمل التعاونى الموجه لخدمة الفقراء فى الريف والفئات غير القادرة ماليا ، فكثيرا ما تغرى هذه البرامج الحكومات التى تتلقى المعونة بالاعتماد كليا عليها ، وهذا ما يجب تلافيه بتشجيع تلك الحكومات على الاضطلاع بدور فعال فى مواجهة مشكلات الفقراء فى اطار الأوضاع الداخلية الخاصة فى كل قطر على حدة ، وبحيث تدفع الجمهور نفسه الى المشاركة الكاملة فى كافة مشروعات التنمية مع التأكيد على دور المرأة ، ويحسن تقديم المعونة الى اكثر الاقطار احتياجا لها فحسب ، ويجب وضع برامج طويلة الأمـد وخطة تمويل طويلة الامد أيضا سواء من جانب الدولة المتبرعة أو الدول المتلقية لأن فى هذه البرمجة أكبر ضمان للنجاح ٠

٣٣ ـ وتوجه المعونة الدولية أساسا فى اطار سياسات التنمية الى احتياجات الجمعيات التعاونية واتحاداتها ، وأبدى كثير من المشاركين فى الندوة رغبتهم فى أن تزيد الهيئات المتبرعة مشاركتها للتأكد من وصـــول المعونة فعلا الى الفقراء فى البلاد المتلقية للمعونة ، وتعمد بعض البـــلاد المتبرعة الى توجيه المعونات الخاصة عن طريق وكالات منبثقة عن الحركة التعاونية فى بلادها وليس عن طريق الوكالات الحكومية ، وتوصى النـدوة بالاستمرار فى هذا الاتجاه والتوسع فيه ٠ ويجب اجراء مثل هذه التدابير من أجل التوســع فى تبـادل الخبرات والمعونة الفنية فيما يخص البـلاد المتقدمة ، وعلى البــلاد المتبرعة بالمعونات أن تخصص بعض الموارد لهذا الغرض ٠

٣٤ ـ ولا يزال هناك الكثير مما يجب عمله لتعليم وتدريب الموظفين فى البلاد المتبرعة والبلاد المتلقية على السواء ، ولابد من دراسات مكثفة للاحوال المحلية (السكانيـة ، والثقافية ، والاجتماعيـة ، والاقتصـادية والسياسة) للاستعانة بها فى هذا السبيل ، وواضح أن الموظفين الأجانب

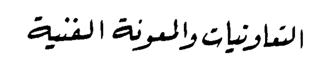
الذين يوفدون للعمل فى الاقطار المعانة يحتاجون الى تدريب على الطبيعة والمام بالمعلومات هناك خلال مدد طويلة نسبيا ، ويحسن تدريب موظفى البلاد المتلقية للمعونة فى بلادهم الأصلية او فى بلاد مجاورة لها ذات الأوضاع ، ويجب من ناحية اخرى بناء الخبرة المحلية فى أسرع وقت ممكن لامكان نقل المسئوليات بسرعة من الخبراء الأجانب أو الدوليين الى نظرائهم المحليين ، وكثيرا ما يهمل تدريب المستوى المتوسط من الموظفين كما وكيفا ممايعوق الأداء الكلى بشكل ملموس ، وينبغى اعطائهم تعليما فى الاقتصاد والادارة ومبادىء علم الاجتماع والاجراءات الفنية فى مسائل الاتصـــال ٠

٣٥ ـ وما تزال مقومات التدريب والخبرة فى البلاد النامية اقل كثيرا مما يكفى لا سيما فى ميدان التعرف على الاحتياجات واعداد المشروعات ومتابعة سيرها واظهار النتائج والتقييم ، ويجب اعداد برامج لذلك على غرار البرامج المنفذة فى البلاد المتقدمة التى تقدم المعونات ٠ وتبدو أهمية هذه البرامج من ان المشروعات الميدانية التى تخدم اشد الطوائف فقرا كثيرا ما تغفل اولا تعطى لها اولوية نظرا لندرة الموظفين المهرة ذوى الخبرة ٠ وينبغى على البلاد المتبرعة ان تخصص قدرا اكبر من المعونات من اجل هذا المجال مع تبسيط الاجراءات ما امكن ٠

٣٦ ـ اكد المشاركون فى الندوة انه مازال هناك الكثير مما يمكن عمله للاستفادة بشكل كامل من امكانيات التآزر بين التعاونيات على المستوى الدولى ، فيجب ان تصبح الحركات التعاونية قادرة على تقديم الخبراء من صفوفها وليس من خارجها ، وتقديم التمويل اللازم لاعداد المشروعات والبدء فى تنفيذها ، ويجب ايضا ان تصبح التعاونيات فى الاقطار المتقدمة والاقطار النامية على السواء قادرة على الاشتراك والمنافسة فى المناقصات الدولية التى تعلن من اجل اشغال خاصة بالمشروعات التعاونية فى البلدان النامية (مثل الاشغال العامة ، والتجهيزات ، وغيرها) بشرط ان تكون هذه الاشغال فى نطاق قدرتها الفنية ٠

٣٧ ـ ويحدث احيانا شيء من التضارب أو الازدواج يضر بالمجهودات المبذولة للنهوض بالاقطار النامية من جراء كثرة وتنوع المنظمات المستغلة فى مختلف أنواع المعونات التعاونية ، ولعلاج ذلك انشئت « كوباك » عام ١٩٧١ لتعمل اساسا على ايجاد قدر من التناسق فى سياسات وبرامج القطاع التعاونى ، لكن ما يزال الموقف غير مرض بالرغم من بعض التحسن الذى طرأ عليه ، لذا يعتقد المشاركون فى الندوة أن من الضرورى أن تستمر مساندة « كوباك » على مستواها الحالى على الاقل ، وتعترف بعض وكالات الأمم المتحدة من غير أعضاء « كوباك » مثل اليونسكو واليونيدو باهمية وجدوى الوسائل التعاونية فى مجالات عملها ، ولذا ينبغى أن تساهم تلك الوكالات فى العمل على زيادة فاعلية « كوباك » كما جاء فى قرار الأمم المتحدة رقم ١٦٦٨ بتاريخ ١٢ يونيو ١٩٧٢ الخاص بالنهوض بالحركة التعاونية أثناء عقد مؤتمر التنمية الثانى للأمم المتحدة .

٣٨ ـ ولاشك أن « كوباك » لها وظيفة قيمة كمنبر للمشاورات غير الرسمية بين الحكومات والمنظمات الدولية الطوعية مما يساعد على رأب صدع الاختلافات فى السياسات والاجراءات عند مرحلتها الأولى ، وقد طلبت الأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة للتنمية المعاونة من « كوباك » فى مسائل مثل اعداد تقارير عن التنمية التعاونية الدولية ، وتقييم البرامج والمشروعات التعاونية ويجب التوسع فى خدمات « كوباك » الخاصة بالمعلومات ، وكذلك فى اتصالاتها وأعمالها مع المنظمات غير الأعضاء فيها سواء منها القومية أو الدولية ويؤيد المشاركون فى الندوة بقوة انشطة « كوباك » الحالية خاصة منها ما يتعلق بالمساعدة فى اعداد المشروعات والبحث عن مصادر التمويل للمشروعات التعاونية الصغيرة ، وعلى « كوباك » أن تؤكد وتبرز أيضا دور النساء وتكاملهن فى التعاونيات .


التعاونيات والمعونة الفنية

التخطيط كاساس للمعونة الفنية

لعل من الأهمية بمكان أن نوضح اننا اذا أردنا أن نتكلم عن التنمية فيما يتعلق بالتعاون ، فان الأمر يتطلب بالدرجة الأولى الاهتمام بموضوع التخطيط بصفة عامة والتخطيط التعاونى الشامل على أسس اشتراكية بصفة خاصة · كما وينبغى أن ننبه الأذهان الى ضرورة التفريق بين التخطيط الجزئى والتدخل الحكومى فى المجتمعات التى لم يتحقق فيها التخطيط الجماعى الشامل ·· فالتخطيط الجزئى – أو كما يسميه البعض – « الاقتصاد المختلط » ·· يعنى أن هناك شطرين أو قطاعين رئيسيين فى الهيكل الاقتصادى هما القطاع الخاص والقطاع العام ·· فالقطاع الخاص يكون متروكا للأفراد وتسوده الحرية فى الانتاج والتمويل والتوزيع ، ولا يتعدى تدخل الحكومة فيه الحدود اللازمة لضمان استقرار الحياة الاقتصادية ، أو لضمان حقوق العمال والمستهلكين ·· اما القطاع العام فيتمثل فى قيام الدولة نفسها بنشاط اقتصادى نرى فيه تدعيما للنشاط الخاص ، اما لأن بعض أنواع النشاط يصعب أو يستحال تركه للمشروعات الخاصة (كالمرافق العامة وانتاج الاسلحة والذخيرة) ·· واما لأن الدولة تستهدف خدمة طبقات ذوى الدخل المنخفض (كبناء المساكن الشعبية) ·· واما لأن الدولة ترى ضرورة اشرافها التام وادارتها لأنواع من النشاط لا يجوز تركها للمشروعات أو الاحتكارات الخاصة (كما هو الحال فى المشروعات التى يتم تاميمها) ··· أو لأن الدولة تريد المساهمة الفعالة فى الاستثمار والتنمية الاقتصادية التى تهدف الى زيادة الدخل القومى واقامة أنواع من النشاط يقصر القطاع الخاص عن القيام بها ·

وفى كل هذه الحالات يسير القطاع الخاص جنبا الى جنب مع القطاع العام ، وتتوقف واقعية التخطيط هنا على مدى دراسة القائمين على القطاع العام للأسس والأهداف والامكانيات ، وعلى مدى تدبيرهم المحكم لتنفيذ

الخطة الموضوعة ، كما تتوقف كذلك على كيفية التوفيق بين النشاط العام والنشاط الخاص بحيث يكونان متكاملين لامتضاربين ٠٠ اى بحيث يقوم النشاط العام بسد الثغرات التى يتركها النشاط الخاص ، وأن لا يتنافس النشاطان الى الدرجة التى تضر بالمصالح الاقتصادى للدولة ، لأن المفروض فى النشاط الحكومى انه يعالج الازمات أو يدرأ خطر حدوثها لا أن يزيد من احتمال وقوعها ٠

اما أنواع التدخل الحكومى أو التوجيه التى يطلق عليها اسم التخطيط ٠٠ فانها فى اغلب الاحيان تتناول قطاعات جزئية فى النشاط الاقتصادى ، ويندر أن تكون فى مجموعها خطة اقتصادية عامة متكاملة لها اهداف ووسائل للتنفيذ ، بل انها توجد لخدمة قطاع أو فريق معين ٠٠ كما قد توجد لحل مشاكل مؤقتة جزئية ، وليس كحل للمشكلة الاقتصادية بوجه عام ٠٠ فنجد مثلا أن معظم الدول تفرض التشريعات الجمركية الحامية التى تستخدم كوسيلة لدعم او حماية الصناعات الناشئة ولاقامة وحدات انتاجية كبيرة محليا ، أو لحماية مستويات الأجور الوطنية ٠٠ كما تجد عددا من التدابير والتشريعات التى تستهدف القضاء على النفوذ الاحتكارى او منع قيام الاتحادات الاحتكارية مع الابقاء على المشاريع الصغيرة المتنافسة ٠

كذلك تهدف الدولة احيانا الى ادخال عنصر الاستقرار والطمانينة فى حياة العامل ، وذلك عن طريق التشريعات العمالية التى تكفل للعمال حقوقهم قبل أصحاب الأعمال ٠٠ أو لتشريعات التامين الاجتماعى والضمان الاجتماعى الذى يضمن لهم دخلا فى حالة تعرضهم للبطالة ٠٠ وهناك تشريعات التموين والاشتراطات الصحية لبعض السلع المنتجة ، أو تشريعات التموين والاشتراطات الصحية لبعض السلع المنتجة ، أو تشريعات حماية الموارد الطبيعية أو التوجيه نحو زراعةمحصول معين او اقامة صناعة قومية معينة ، أو تحريم التوسع فى انتاج معين ، أو تحديد ارباح المشروعات او حصص رأس المال ، او التسعيرات الجبرية أو الاعانات الحكومية ٠٠ الى غير ذلك من أنواع التدخل ٠ كل اولئك مظاهر من التدبير المتعمد الذى يخدم

قطاعا أو فريقا ضمن الهيكل الاقتصادى العام ٠٠ فاعانات الانتاج ، والتعريفات الحامية تخدم قطاع المنتجين ، والقوانين المناهضة للاحتكار قد تخدم المستهلكين كما قد تخدم صغار المنتجين ، وتشريعات العمل والأجور تخدم الطبقة العاملة ، والتسعير الجبرى يهدف خدمة المستهلكين وقد يضر بمصالح المنتجين ، على أن هذه التدابير الحكومية لا يمكن أن نعتبرها تخطيطا اقتصاديا بمعنى الكلمة الا اذا كانت تمثل فى مجموعها خطة متكاملة عامة ، لها هدف عام هو خدمة الاقتصاد القومى كوحدة ، والهيكل الاجتماعى كوحدة ، وليس خدمة قطاع أو فئة أو طبقة ٠

وفى ختام هذه المقدمة عن الاتجاهات التى سلكتها المجتمعات للقضاء على مساوىء الراسمالية يجدر بنا أن نشير الى التجارب التى حاولتها بعض الدول لاحلال النظام التعاونى محل النظام الراسمالى الحر ، على أن هذه التجارب لم تصل بعد الى درجة التخطيط العام ، وهى مازالت قائمة فى أغلب الدول جنبا الى جنب مع النشاط الفردى ، وحينئذ يقوم التعاون لخدمة التعاونيين ، اذ عن طريقة يحلون مشاكلهم الاستهلاكية فيوفرون لأنفسهم السلع دون وساطة تجار التجزئة باسعار خيالية من الأرباح ، كما يمتد النشاط التعاونى فيمثل تجارة الجملة أيضا ثم قطاع الانتاج نفسه ٠٠ بيد أن نظام التعاون الشامل كبديل للنشاط الفردى أو الجماعى أو المختلط ، لم يعط بعد فرصة التجربة العملية فى أى من الدول على الرغم من أن بعضها (كالدول الاسكندنافية) قد قطع شوطا بعيدا فى تنظيم النشاط الاقتصادى فى المجتمع على أسس تعاونية ٠٠٠ ومن المعقول أن المجتمعات التى تكون قد مرت بفترات طويلة من التجارب التعاونية والتى يكون الوعى القومى فيها مرتفعا ستكون اقدر من غيرها على اقامة بناء اقتصادى أساسه التخطيط التعاونى الشامل الذى يحل محل الراسمالية الحرة ٠

ونحن نعتقد أن الحركات التعاونية فى الدول النامية أشد ما تكون حاجة فى فترات نموها الى المعونة الفنية للقيام بمتطلبات التخطيط التعاونى

العلمى السليم ، على أن يكون واضحا أهمية التخطيط الاجتماعى لتحقيق الأهداف الاقتصادية ، ومن هذا المنطق ، كان لمصر رأى فى المحافل الدولية فيما يتعلق بمشكلات المعونة الفنية ‥ لقد أوضحت مصر ضرورة الاهتمام بالتخطيط الاجتماعى ، ثم اوضحت الجوانب التى ترى أهميتها فيما يتعلق بالمعونات الفنية التى تقدم اليها ، وقد نوقش هذا الرأى فى اجتماع اللجنة المركزية للحلف التعاونى الدولى فى سبتمبر ١٩٨١ بهلسنكى بفنلندا ٠

الحلف التعاونى الدولى والتنمية التعاونية(المساعدات الفنية)

Co-operative Development
Technical Assistance

كان الحلف يركز معظم جهوده قبل ١٩٥٣ فى النهوض بالتعاون فى اوروبا ، ثم أنشأ صندوق التنمية فى عام ١٩٥٣ لمساعدة تعاونات العالم الثالث ، وفى مؤتمر باريس عام ١٩٥٣ صدر قرار بالاجماع يدعو جميع الأعضاء خاصة من استقرت احوالهم لتقديم المساعدات للتعاون فى العالم الثالث ، وفى عام ١٩٦٠ تبنى الحلف برنامجا طويل الامد للمساعدات الفنية كان من بين أهدافه الاساسية * ما يأتى : ـ

ـ دراسة احوال الأقطار النامية وتجميع البيانات عنها لدى الحلف ٠

ـ اجراء دراسات عن التسويق التعاونى والتعاون الاستهلاكى ، والتعاونيات متعددة الأغراض ٠

ـ تشجيع التعليم التعاونى لاعداد القيادات والكوادر والتعاونية الفاهمة والمؤمنة برسالة التعاون والعارفه لأساليبه وتطبيقاته وحسن ادارته ٠

ـ التعاون مع الأمم المتحدة وغيرها من الوكالات الدولية المتخصصة والتنظيمات التعاونية المتقدمة فى تنظيم الدرسات والندوات ٠

ـ بذل الجهود من أجل تدعيم التعاونيات اقتصاديا بهدف الاسهام فى تلبية احتياجات المجتمعات الدولية وكذلك التوسع فى التجارة التعاونية والتأمين التعاونى والبنوك التعاونية ٠

★ نرجو التكرم بملاحظة أن هذه الافكار تلخيص لدراسة أعدت خصيصا لمؤتمر الحلف التعاونى الدولى الذى عقد فى أكتوبر عام ١٩٨٠ ، ونوقشت فى اللجنة المركزية للحلف التى انعقدت فى أواخر سبتمبر عام ١٩٨١ ، وقد أعد هذه الدراسة مستر ب٠ سويلاند من النرويج ، ونائب رئيس الحلف التعاونى الدولى ، وللتعرف على مزيد من هذه الافكار يرجع الى : ICA. Agenda and Report 1980.
فيما بين صفحات (٧٣ ـ ١٠٥)

وبجهـود الحلف أوصت منظمة العمل الدوليـة فى ١٩٦٥ باتخـاذ التعاون وسيلة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية كما اصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة العديد من القرارات ، وكان من اهمها واكثرها تفصيلا القرار الصادر فى ١٩٦٩ بتشجيع التعاونيات ، هذا بالاضافة الى القرارات العديدة التى اصدرها المجلس الاجتماعى والاقتصادى المنبثق عن الأمم المتحدة ، وكذلك منظمة العمل الدولية والحلف التعاونى الدولى ·

المناخ الاقتصادى والاجتماعى فى الدول النامية :
Current Economic and Social Climate of Developing Countries.

تزداد حدة البطالة سنة بعد اخرى فى معظم الدول النامية ، ومن بين اسبابها الهجرة المستمرة من المناطق الريفية الى المناطق الحضرية ، الأمر الذى وضع عبئا ثقيلا على مختلف المدن التى تستقبل المهاجرين من المناطق الريفية ، ولذلك يبدو واضحا فى هذه المدن العديد من المشكلات التى ترتبط بهذه الظاهرة والتى منها النقص الشديد فى عدد من المدارس ، والمستشفيات، هذا بالاضافة الى تدهور هذه المدن ، وانشاء أحياء سكنية بهـا بطريقـة عشوائيـة وأسلوب تلقائى تغلب عليه مظاهر القذارة والبيئة السكنية غير الملائمة لنشأة الانسان ونموه وتربيته ·

ومن المظاهر المؤسفة فى معظم الدول النامية أن الانتاج الزراعى يأخذ فى الانخفاض ، واصبح هذا واضحا أن هذا الانتاج لا يلاحق نمو السكان ، وهذا ما يعوق النمو الصناعى ويزيد التضخم لزيادة الاعتماد على واردات الغذاء الذى تزداد اسعاره باستمرار ·

وقـد قدمت بعض المســاعدات لتخفيف أثر الديون القديمـة لكن المساعدات قليلة بوجـه عـام ·

متطلبات التنمية التعاونية :
Pre-requisites of Cooperative Development

تعانى اكثر البلاد النامية من ظروف تعوق التنمية ، مثل هدم ملكية الاراضى ، والفساد ، والاضطراب السياسى ، والتبعية الاقتصادية ، وتركز

الثروات فى ايدى اقلية ضئيلة ، وعلاج هذه الأمراض هو مسئولية الحكومات بتشريعات الاصلاح الزراعى والضريبى والتعليمى والأسرى ، ومن العوامل الهامة لنجاح التنمية انشاء البنية الأساسية المناسـبة والخدمات والمرافق العـامة الكافية ٠

التنمية التعاونية والثمانينات :

Cooperative Development and the 1980 S.

اسفرت جهود التنمية فى السبعينات عن المطالبة « بالنظام العـالمى الجديد » أى اعادة ترتيب العـلاقات الاقتصادية بين الاقطار ، عن طريق العـدالة والمشـاركة والاعتماد على النفس والتنظيم ، والاهتمام بالتنمية الريفية الى جانب التصنيع ، ويعتبر النظام الاقتصادى الجديد دعوة للعدالة ونقل الموارد من البلاد الغنية الى الفقيرة ٠

ان العلماء المتخصصون يقررون أن تنظيم الزراعة واستغلالها يعتبر من المشـكلات الكبرى لأن الزراعـة تتضـمن مجموعة كبيرة ومتنوعة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية مثل : الأرض ، مسـتلزمات الزراعـة ، الرى ، الطرق ، الاسواق ، الائتمان ، الايجـار ، الاسـعار ، العلاقة بين المالك والمستأجر ، ويوجه العلماء نظر العالم الى أن سبب فشل مشروعات التنمية فى الماضى انما يرجع الى انها ركزت على بعض العوامل وتجاهلت العوامل الأخرى ، ويجب اخـذ كافة العوامل الانتاجيـة والاقتصـادية والاجتماعية فى الحسبان بما فيها التعليم والتدريب والصحة والخدمات ٠

ومن ناحية اخرى يجب محاولة اشـتراك القوى الشعبية فى التنمية الحضارية وتوعيتها بالمفهوم الحقيقى لمبدأ الاعتماد على النفس وما ينبغى أن يترتب عليه من ضرورة اسهام كافة فئات الشعب فى تمويل المشروعات التى تسهم فى تحسين شئونهم الاجتماعية والاقتصادية ، ويلاحظ أن الدول النامية كانت فى الماضى تقديم صناعات تتطلب مصانع كبيرة الحجم تحتاج الى الآلات والتكنولوجيا المستوردة التى طبقتها الدول الصناعيـة المتقدمة

فى الخمسينات والستينات ، والدول النامية تنسى عند اقامتها مثل هذه المشروعات أن الدول الصناعية كانت تعانى من قلة اليد العاملة وانها من اجل ذلك كانت تعمد الى تكثيف استخدام رأس المال ، ونظرا لأن هذه المصانع كانت تقام فى المدن الكبرى ، فقد أدى ذلك بالتالى الى نقص الأيدى العاملة الزراعية ، لذلك يجمع علماء التنمية أن مثل هذه السياسات لاتلائم الدول النامية حيث أن رأس المال لديها قليل ، ويكاد يجمعون على أن الأتجاه الصحيح هو اقامة صناعات على مستوى أصغر حجما تستخدم الموارد المحلية وتوظف عددا اكبر من العمال مع استخدام رأس مال اقل ، وفى رأيهم أن هذا يساعد على زيادة تدريب العمال واكتسابهم مهارات جديدة ، مع فتح أبواب العمل أمام الكثيرين مع الأخذ فى الاعتبار أن المشروعات الصغيرة لا تحتاج الى بنية أساسية كبيرة أو معقدة ، وهى تتيح لصغار المدخرين فرصة المساهمة فيها ويمكن نشر هذه المصانع فى مساحات كبيرة لصغر حجمها بدلا من تركيزها فى المدن الكبرى ، وبمثل هذا الاسلوب يزداد التقارب بين الحضر والريف وتمحى الفجوة الحضارية بينهما ، غير أنه نظرا لأن المشروعات الصغيرة عندما تكون متناثرة فى الريف فان هناك احتمال وقوعها تحت براثن استغلال الوسطاء ، ودرءا لمثل هذا الاحتمال تبرز أهمية الشكل التعاونى الذى يساعد على تدريب العمال والمديرين ويسهل انشاء البنية الاساسية والمرافق والخدمات واشراك الغالبية العظمى من الطبقات المحدودة الدخل فى عمليات التنمية ، وعلى وجه الخصوص عنصر التمويل ٠

المعونة الفنية والعالم الثالث :

Technical Assistance in Third World Countries.

أوضحت البحوث والدراسات والمناقشات التى دارت فى اللجنة المركزية للحلف ولجانه المساعدة أنه ينبغى على الحلف أن يضع البرامج التى تكفل أفضل استخدام لموارده الخاصة بالمعونة الفنية ، وأيضا موارد أعضائه ، حتى يمكن تدعيم التعاونيات فى العالم الثالث ، وتحقيقا لهذا

الهدف طالب الاعضاء بوضع خطوط مرشدة للسياسات طويلة الأمد التى ينبغى اعتبارها لتقديم المعونة الفنية للدول النامية ، وتتلخص هذه الخطوط المرشدة فيما يأتى :

١ ـ تكون لجنة التنمية التعاونية التابعة للحلف التعاونى الدولى هى القناة الاساسية للاتصال بالسلطات والاشراف على الجهود التى تبذل من اجل التنمية ٠

٢ ـ تقدم المكاتب الاقليميـة للحلف تحت اشراف المركز الرئيسى للحلف ، بالمسئولية الرئيسية فى اعمال التنمية فى المناطق التى تقع فى دائرة اختصاصها ، ويجب دراسة دور كل منها وتحـديده تحديدا واضحا حتى تسير جهود التنمية وفقا للسياسات المقررة ٠

٣ ـ تحقيق اكبر قدر ممكن من التنسـيق بين التنظيمات والهيئات التى تقدم المعونات للتعاونيـات ويحسـن الاستعانة فى ذلك بجهود لجنـة تنشيط المساعدة للتعاونيات (كوباك) ٠

٤ ـ يجب ان تكون المعونة المقدمة فى اطار الخطة القومية للبـلاد المقدمة لها ٠

٥ ـ توجه العناية للجهات الريفية والحضرية معا مع التركيز على الجهات الأكثر تخلفـا ٠

٦ ـ اعطاء اهمية قصوى للتعليم والتدريب التعاونى لزيادة كفـاءة التعاونيات ٠

٧ ـ زيادة الاشتراكات فى صندوق الحلف للتنمية التعاونية ٠

٨ ـ تشـجيع برامج المعونة الفنية من حركة تعاونيـة الى اخـرى بالتنسيق مع الحلف ٠

٩ ـ الاعتماد على المنظمات التعاونية القومية واعطائها اكبر عون ممكن لتدعيمها وزيادة فاعليتها لخدمة المنظمات اعضائها ٠

١٠ ـ انشاء مشروعات رائدة لتشجيع المشاركة الشعبية فى انتاج الخدمات الاساسية ، مثل المشروعات المرتبطة بانتاج الغذاء ، ومشروعات الاسكان ، وانشاء منافذ التوزيع المناسبة لمختلف المشروعات ٠

١١ ـ انشاء نظام للتجارة التعاونية الدولية والتمويل التعاونى الدولى ٠

ويتطلب تحقيق ذلك رسم برنامج حسب الخطوط الارشادية السابقة يعتمد من سلطات الحلف وينفذ باشراف المكاتب الاقليمية للحلف بمساعدة السكرتارية بالمقر الرئيسى واللجان المساعدة وينفذ البرنامج بمعرفة :

١ ـ الحركات التعاونية القومية فى البلاد النامية بمساعدة حكوماتها ٠

٢ ـ الحركات التعاونية القومية فى البلاد المتقدمة بمساعدة حكوماتها ووكالات المساعدات الفنية او الجهات غير الحكومية العاملة فى ميدان التعاون ٠

٣ ـ الحلف ولجانه المساعدة ٠

٤ ـ الحلف بالمشاركة مع الوكالات الدولية غير الحكومية العاملة فى التعاون ٠

٥ ـ الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة ٠

وقد اكدت جميع الاتجاهات على ضرورة أن يكون للحلف دور استشارى وتنسيق لوظائف الوكالات المختلفة ، واقترحت أن يتم ذلك على الوجه الآتى :

١ ـ المنظمات الاعضاء فى الحلف :

فى البلاد التى تتلقى المعونة :

ـ القيام بالدراسات التمهيدية التى يمكن عن طريقها التعرف على احتياجات الدول التى تتلقى المعونة ، ووضع اولويات للمشروعات التى تلبى احتياجاتها ٠

ـ الاتصال بالحكومات والأجهزة الادارية المشرفة على الحركة التعاونية بالاضافة الى المستويات التعاونية الشعبية المسئولة لتفهم احتياجات الحركة التعاونية والاستخدام الامثل للموارد وزيادة كفاءة التعاونيات ٠

تحقيق التنسيق الكامل بين المؤسسات التعليمية والثقافية التعاونية وبين مختلف أوجه النشاط التعاونى ، حتى يتم اعداد التعاونيين وفقا لفلسفة التعاون واهدافه وتطبيقاته ، ووفقا لاحتياجات الحركة التعاونية ٠

ـ ضمان تدفق المعلومات الى مكاتب الحلف للقيام بدراسات الجدوى والبحوث ٠

فى البلاد التى تقدم المعونة :

ـ تنمية المساعدات التى تقدمها الحركات التعاونية المتقدمة للحركات التعاونية فى الدول النامية ، على أن يتم ذلك بالتعاون مع الحلف التعاونى الدولى واجهزته المعنية ٠

مداومة الاتصال بالجهات الحكومية المختصة للحصول على ما يمكن ان تقدمه من معونات ، حتى يتم التنسيق بين ما تقدمه الدولة ، والحركة التعاونية الأمر الذى يحقق نتائج افضل وأسرع ٠

ـ القيام بالبحوث والدراسات المتعلقة بكافة الجوانب المرتبطة بالتنمية الريفية والحضرية ٠

٢ - دور الحلف :

١) المركز الرئيسى :

من الاهمية بمكان أن يقوم الحلف بدور التنسيق ومنع الازدواج ، وكذلك الاتصال بالمنظمات الدولية والحكومية وغير الحكومية ، هذا بالاضافة الى تشجيع وتنمية التجارة التعاونية بصفة عامة ، والتجارة التعاونية الدولية بصفة خاصة ٠

ب) المكاتب الاقليمية :

ينبغى أن تقوم المكاتب الاقليمية بدور التنسيق داخل الاقليم الذى تعمل فيه ، وأن تهتم بتدعيم البرامج القومية بصفة عامة ، والاهتمام على وجه الخصوص بالتدريب ، كما يـ ـى على المكاتب الاقليمية أن توالى ارسال البيانات من الاقليم الى ـ ـكز الحلف للمساعدة فى التخطيط والبحوث ، على أن تداوم بصفة مستمرة الاتصال بالجهات المعنية بالتنمية ٠

ج) اللجان المساعدة :

تتولى اللجان المساعدة التخطيط للانشطة مثل الاسكان والتأمين والتسويق الزراعى والتجارة وحصر الاقتصاديين الذين يمكن اسناد المهام المتخصصة اليهم والتعرف على افضل الأساليب التى يمكن عن طريقها تنشيط التمويل التعاونى ٠

د) اللجنة المركزية :

تتلقى التقارير وتناقش البرامج وتحاول الحصول على دخل منتظم لصندوق التنمية التابع للحلف ٠

٣ - وكالات الأمم المتحدة :

تقوم هذه الوكالات بمحاولة تخصيص موارد كافية للتنمية التعاونية باقناع الدول الأعضاء - التنسيق بين البرامج المنظمات الدولية والحكومية وغير الحكومية ٠

راى مصر فى
المســــاعدات الفنيـــــة

يسعدنى أن تناقش اللجنة المركزية للحلف واللجان المعاونة موضوع المساعدة الفنية بصفة عامة والدول النامية بصفة خاصة ، ويسعدنى بأسم مصر أن أقترح تحقيقها للفـائدة المرجوة مـن هـذه الجهود أن تتم هـذه المساعدات الفنية عن طريق التعاون الصادق مع الأجهزة الحكومية المعنية والهيئات العلمية التعاونية المتخصصة فى البلد التى تقدم لها المعونة ، حيث لاحظنا أن بعض الدول التى تمنح معونات تلجـأ الى خبـرات استشارية راسمالية ابعد ما تكون عن فهم رسالة التعاون ونظمه وأهدافه وتطبيقاته ٠

وترجو مصر باسم الدول النامية أن تتجه المعونات الفنية نحو ما يأتى :

١ ـ تطوير الزراعة ، بما فى ذلك مصادر الطعام بتنميتها رأسـيا وافقيـا ٠

٢ ـ التنمية فى المناطق القاحلة بما فى ذلك الموارد المائية ٠

٣ ـ التكنولوجيـا المرتبطـة بالتنمية الريفيـة بمـا فى ذلك النقل والمواصلات ٠

٤ ـ الصحة والمستوطنات البشرية والبيئية ٠

٥ ـ الموارد الطبيعية والطاقة وترشيد استخداماتها ، والتصـنيع الذى يشمل انتاج السلع الراسمالية ٠

ويتطلب تحقيق الأهداف السابقة ما يأتى :

ـ التأكيد على اهمية استقرار السلام العالمى خاصة وأن التوسع فى الانفاق على التسلح فى الدول المتقدمة من شانه تقليل الدعم المتاح من هذه الدول لمعاونة التنمية الاجتماعية والاقتصادية للدول النامية على اسس من التكنولوجيا الحديثة ٠

ـ الايمان بمبدأ التكامل الدولى فيما يتعلق بمشاركة جميع الدول على قدم المساواة فى الاستفادة من ثمار التقدم العلمى والتكنولوجى فى العالم ، ويتطلب هذا محاربة المغالاة فى اثمان عناصر التكنولوجيا المنقولة من معدات ومستلزمات وخبرات وخدمات وموارد ٠

ـ التركيز على اعداد الكوادر الفنية والادارية اللازمة فى المجالات التطبيقية لمختلف الأنشطة التعاونية مع التاكيد على دور المراة وعناصر الشباب من هذه الكوادر ، حيث أن توافر القدرات المحلية ذات الكفاءة هى التى تتيح للدول النامية النجاح فى عملية نقل التكنولوجيا راسيا وافقيا ٠

ـ انشاء مراكز اقليمية لنقل التكنولوجيا تتجمع فيها المعلومات الفنية المتخصصة عن تجارب الآخرين واستنباط افضل التكنولوجيا التى تلائم التنمية فى الدول النامية وفقا لظروفها ٠

ـ معالجة مشكلة هجرة العقول من الدول النامية واعطاء المنح التى تساعد خريجى الجامعات فى الدول النامية على العمل فى ميادين البحث والتطوير وزيادة القوة البشرية المعاونة التى تتفهم عملية تطويع التكنولوجيا لظروف الدول النامية ٠

ـ تقديم المشورة الفنية التى توضح افضل الأساليب العلمية لربط الحركة النقابية بالحركة التعاونية ، فى اطار من مبادىء التعاون التى اقرها الحلف التعاونى الدولى فى مؤتمراته ولجانه المركزية ٠

التعاونيات عام ٢٠٠٠



الحلف التعاونى الدولى والتعاونيات عام ٢٠٠٠

Co-operative in the year 2000

قررت اللجنة المركزية للحلف التعاونى الدولى ، ولجنته التنفيذية الأهمية القصوى لمواصلة دراسة موضوع « التعاونيات عام ٢٠٠٠ » ولذلك اتخذت اللجنة التنفيذية للحلف قرارا وافقت عليه اللجنة المركزية بأن يكون التقريرين اللذين وضعا خصيصا لهذا الغرض فى المؤتمر السابع والعشرين للحلف الذى انعقد بموسكو ، أساسا للمناقشات ٠

وقد قدم الحلف بمناسبة انعقاد اللجنة المركزية ، وبناء على هذه التوصية ملخصا لتقرير دكتور الكسندر ليدلو (*) الخاص بالتعاونيات عام ٢٠٠٠ والذى استعرض فيه الأحوال الاقتصادية فى العالم سواء فى ذلك الشرق أو الغرب والبلاد النامية بوجه خاص ولاحظ التقرير أن الحركة التعاونية تقف موقف الدفاع ، وهى غير قادرة على الاحتفاظ بنصيبها من السوق وكذلك قدم الحلف ملخصا للتقرير الثانى المقدم من البلدان الاشتراكية الأوربية ويتناول مستقبل التعاونيات فى عام ٢٠٠٠ فى ظل النظام الاشتراكى ، والذى يثبت أن التعاون والملكية التعاونية فى الدول الاشتراكية نجحا منذ عام ١٩٤٥ ، وأن الملكية التعاونية أصبحت من أركان الملكية الاشتراكية ٠

مواطن الاهتمام : Areas of Concern

يهتم تقرير ليدلو بمستقبل التعاونيات فى مواجهة المشكلات العالمية الحادة وهى مشكلات متشابكة ، ومن هتمامات التقرير الرئيسية كيف يمكن

★ نرجو التكرم بملاحظة أن هذه الأفكار تلخيص لدراسة أعدت خصيصا لمؤتمر الحلف التعاونى للمؤتمر السابع والعشرين للحلف التعاونى الذى عقد فى اكتوبر عام ١٩٨٠ بمدينة موسكو برسيا ، ثم استمر النقاش فى اجتماع اللاجنة المركزية للحلف التعاونى الدولى الذى انعقد فى هيلسنكى بفنلندا فى أواخر سبتمبر ١٩٨١ ، وقام بهذه الدراسة دكتور أ٠ف٠ليدلو
وللتعرف على مزيد من هذه الافكار ، نرجو الرجوع الى ICA. Agenda and Reports 1980 فيما بين صفحات (١٠٧ ـ ١٦٣)

جعل الديموقراطية التعاونية فعالة برغم التغييرات التى لابد منها ، وكذلك أعطى التقرير أهتمامـا كبيرا للتعليم والتدريب والتعاون بين التعاونيـات ومساعدة تعاونيات العالم الثالث وهو ما يتصل بوظيفة الحلف ، كما اثار التقرير موضوع « التمويل التعاونى » لأن من الصعب على التعاونيات أن تحصل على التمويل على العكس من الشركات ، ومن المواضيع الهامة أيضا التى اثارها التقرير موضوع العلاقات بين التعاونيات والدولة ، فالتعاونيات كما يرى ليدلو ــ تنمو تلقائيا ، لكن الدولة كثيرا ما ترعاها بالقوانين ، وفى البلاد الاشتراكية تؤدى التعاونيات دورا هاما فى الاقتصـاد القومى حيث أن التعاونيات فى الدول الاشتراكية تعمل فى اطار الخطـة العامة للدولة ، أى انها وثيقة الصلة بالدول ، وقد أوضح التقرير أن بعض الدول استطاعت تدعيم التعاونيات بالاموال ومن السيطرة عليها ، وهو يتنبأ بزيادة الروابط بين الحكومة والتعاونيات مستقبلا ، لكن ذلك سوف يخلق المشاكل لأنه يثير احتمال زيادة الاشراف الحكومى ، ولكن من جهة أخرى تستطيع الدولة تمهيد الظروف المناسبة لازدهار التعاونيات ٠

القطاع التعاونى : The Cooperative Sector

يلاحظ دكتور ليدلو أن معظم البـلاد بهـا قطاع خاص وقطـاع عام وقطاع تعاونى ، وفى بعضها يسـود القطاع الخـاص وفى البعض الآخر يسـود القطاع العام ، ويتفاوت النمو التعاونى ، ففى بعض البـلاد يكون التعاون الزراعى هو الأقوى أو هو السائد ، أما فى البلاد المتقدمة فيسود التعاون المستقل ٠ ويرى الدكتور ليدلو أن التعاون فى العالم الثالث يحتاج الى مساعدة الحكومة ولا يقوم الا بها ، وفى القطاع الصناعى أيضا يحدث مثل ذلك ، فبعض الشركات تتلقى عونا حكوميا وبعضها يشترك فيه القطاع العـام ، أى وفقا لنظام المشروعات المختلطة بين القطاع الخاص والقطاع العـام ، وبعضها مستقل بنفسه ، ولذا من الافضل من وجهة نظره قصر الحديث على قطاعين فقط لا ثلاثة هما القطاع الراسمالى والقطاع التعاونى٠

وقد أوضح التقرير بعض الاختلافات بين الجمعيات التعاونية والشركات المساهمة ، فقرر أن الجمعية التعاونية تختلف عن الشركة من وجهين ، الأول أن التصويت لا يرتبط بنسبة الاشتراك فى رأس المال . والثانى أن العائد على رأس المال محدود وأن الفائض يوزع بطريقة تختلف عن طريقة التوزيع فى الشركات ، غير أن النقابات أصبح لها قوة استطاعت عن طريقها التاثير فى التصويت وفى توزيع الأرباح وهكذا أصبح الحد الفاصل بين الشركات والتعاونيات أقل وضوحا ٠

التعاونيات هى الحل المناسب : The Relevance of Cooperatives

ويشير دكتور ليدلو أن التعاون قد يكون الحل المناسب لكثير من المشكلات التى تواجه العالم ، فالتعاونيات تحمى المستهلكين ، وتوفر انتاج الغذاء والمساكن ، وكذلك الائتمان ، والتعاونيات الصناعية تنشد الديموقراطية وتنمى الموارد المحلية وتدعم العلاقات الاجتماعية وتحارب البطالة ، لكنه يحذر من أن التعاونيات سوف تتعرض لمنافسات حادة فى الثمانينات والتسعينات ٠

الظروف اللازمة للتنمية التعاونية :

Conditions for Cooperatives Development.

كان من رأى الاقتصادى المشهور دكتور كينز فى الثلاثينات أن العمالة الكاملة يمكن تحقيقها فى الاقتصاد الرأسمالى دون اعادة توزيع الثروة والدخل على نطاق واسع بالانفاق على الاشغال العامة ، وتقييد سعر الفائدة ، ثم فقدت هذه النظرية الكينزية بريقها ، وحدثت تغيرات فى النظام النقدى الدولى فى السبعينات ، وارتفع سعر البترول وكانت السبعينات « عقد التنمية الثانى للأمم المتحدة » كما كان « عقد التنمية التعاونية تحت رعاية الحلف التعاونى » واعترفت الأمم المتحدة بضرورة أجراء شىء من اعادة التوزيع للاصول ، الى التوسع الاقتصادى وتقليل البطالة ، وشكلت « لجنة برافرت » ولوحظ انكماش فى الطلب لأن الثروات اخذت تتجمع فى

يد من لا يحتاجون كثيرا الى السلع التى تنتجها الصناعة ، واخذت الدول الصناعية تبحث عن أسواق لانتاجها ، وميادين لاستثمار أموالها ، وأخذت البنوك تقدم الائتمان ما وسعها ذلك ، لكنها لاتستطيع أن تستمر فى ذلك الى ما لا نهاية · فسيأتى وقت يشهد العالم فيه ، أن الاختلال فى توزيع الثروة والدخل سيؤدى الى تردى الأسعار الى ما دون التكاليف ، ويصبح الانكماش أزمة اقتصادية وتعطل شامل ، وكان بعض الاقتصاديين فى الثلاثينات مثل « هويسون » يعتقدون أن استمرار الطلب والعمالة وتحويل الطلب المحتمل الى طلب فعال رهن باجراء تعديل كبير فى توزيع الثروة ومن ثم مالوا الى نظرية كينز ، ولكن يبدو أن العالم اليوم يتجة الى ضرورة اعادة توزيع الثروات ، وهذا ما ينادى به الاشتراكيون وغير الاشتراكيين ، وقد كان المعتقد بعد الحرب العالمية الثانية أن يمكن تنمية البلدان المتخلفة بزيادة الانتاج دون تغيير يذكر فى توزيع الثروة ، لكن الرأى تحول الآن ، وفى هذا الصدد يقول دكتور ليدلو أن الطريقة العادلة التى تعدل مسار الاقتصاد هى بالذات التى تساعد على نمو التعاونيات لأن اعادة توزيع الثروة والدخل يساعد عدد أكبر من الناس على المقدرة على الادخار وتكوين الجمعيات التعاونية ·

الاشتراكية وقوى السوق : Socialism and Market

يلاحظ تقرير دكتور ليدلو أن اعادة توزيع الثروة المرغوب قد تم فعلا فى البلاد الاشتراكية ، ويرى أنه على الرغم من أن الغربيين ينتقدون البلاد الاشتراكية لانها تتبع نظام الاقتصاد المركزى ، ولا يستخدم قوى السوق الا قليلا ، لكنهم يسلمون بأن الدول الاشتراكية استطاعت اجراء اعادة توزيع شامل للثروة والدخل وهو المطلب الأساسى لسير الاقتصاد سيرا حسنا ، ولتشجيع التوسع التعاونى ، وقد افاض التقرير الذى قدمته الدول الاشتراكية فى هذا الموضوع ويبين انجازات التعاون هناك منذ نهاية الحرب العالمية الثانية · فقد انتشر التعاون كثيرا وساعد على التوازن العادل فى توزيع الثروة مما يفتقده باقى العالم ·

وجدير بالذكر ان الجدال بين انصار الاشتراكية وانصار المشروعات الحرة قد تركز فى الوقت الحاضر حول دور جهاز السوق واثر التخطيط الاقتصادى والتدخل الحكومى فى الاقتصاد بدلا من تركيزه حول طبيعة ملكية المصانع ، والحاجة الى عدالة توزيع الثروة ، غير أنه قد يقال انه من المستحسن فى البلاد الاشتراكية التى تم فيها التوزيع العادل للدخل والثروة أن يتاح لقوى السوق بعض مجالات العمل ، وفى هذه الحالة سوف تعمل تلك القوى بالطريقة التى وصفها آدم سميث ، وهذه الطريقة غير نافذة فى البلاد الرأسمالية حيث تتركز الثروة فى يد الأقلية مما يستوجب التدخل من جانب الدولة لتصحيح الأوضاع ٠ واذا كانت البلاد الاشتراكية قد وصلت الى ما وصلت اليه بالتخطيط المركزى فليس من الواجب بالضرورة فى رأى الأمم المتحدة أن تكون هذه الطريقة هى الطريقة الوحيدة لبلوغ عدالة توزيع الثروة ، ويلاحظ أن الملكية التعاونية تعتبر فى البلاد الاشتراكية شكلا من أشكال الملكية الاشتراكية ، بينما تعتبر فى الدول الغربية صورة من صور الملكية الفردية ، لكنها على أية حال صورة مقبولة من الطرفين مما يجعلها جسرا للتفاهم بين الشرق والغرب ٠ وينادى الدكتور ليدلو بالتوسع فى التعاونيات الزراعية والصناعية وغيرها ولا يعنيه أن تسمى التعاونيات بأية تسمية سواء اشتراكية أو فردية أو غير ذلك فالمهم انها تعاونية ٠

اجراءات الحكومات : Action by Governments

يمكن للحكومات أن تقدم دعما ماليا مباشرا أو غير ذلك من انواع الدعم من أجل تنمية التعاونيات ، لكن هناك اجراءات أخرى يمكن أن تتخذها الحكومات فى هذا الصدد من أجل تهيئة المناخ المناسب للتعاون ، مثل التوسع فى التعليم وانشاء البنية الأساسية المناسبة وتدابير اعادة توزيع الثروة ، والتشريعات التعاونية التى تميز التعاونيات بمزايا معينة اقتصادية أو تنظيمية ٠ ومن أهم التدابير فى هذا الصدد الاصلاح الزراعى ، والاصلاح الضريبى ، وشق الطرق وتحسين المرافق والخدمات العامة ، غير

انه ليس هنـاك ما يمنع الحكومات من تقديم معونات او تسـهيلات ماليـة مباشرة للتعاونيات اذا سمحت مواردها بذلك ، واذا كانت النية الحسنة موجودة فالوسائل كثيرة ويمكن استنباطها يوما بعد يوم حسـب الحاجة والظروف ٠

اجراءات المنظمات التعاونية : Action by Cooperative Organizations

قامت الحركات التعاونية القومية فى البلاد الصناعية والحلف التعاونى الدولى بما يمكنها عمله فى تشـجيع التعاونيـات فى البلدان الناميـة فى الستينات والسبعينات ، لكن الظروف الاقتصادية كانت فى السبعينات اقسى منها فى الستينات ويتنبأ التقرير بان الظروف الاقتصادية سوف تزداد قسوة فى الثمانينات ، ولن تستطيع الحركة التعاونيـة زيـادة معوناتها للتعليم والمشروعات الانمائية ، ، كما أن موارد الحلف قد تقصر عن تحقيق الأمل . وعلى كل حال ـ كما يقول دكتور ليدلو ـ فان الاهتمام بالتعاون يزداد كلما ازدادت الاحوال سوءا فى البلاد الرأسماليـة من جراء التضخم ، ويرتب دكتور ليدلو أولويات التنمية التعاونية كالآتى : الجمعيات الزراعيـة ثم الصناعية ، ثم الاستهلاكية ثم السكانية ثم الائتمانية ٠

ملخص الاجراءات المقترحة :

أ) الاجراءات الحكومية على المستوى القومى :

Action at the National Level by Government

١ ـ اتخاذ سياسات ترمى لاعادة توزيع الثروة والدخل ٠

٢ ـ الاصـلاح الزراعى ٠

٣ ـ اجراء تغييرات من شأنها التوزيع العـادل للثروة بين الأفراد وتشجيع التعاون ٠

٤ ـ اجـراء تغييرات لتشـجيع التوزيع العـادل للثروة بين الدول الصناعية والنامية ٠

٥ ـ زيادة الانفاق على التعليم عـامة والتعليم التعاونى خاصـة وزيادة المعونة الفنية للتعاونيات ٠

٦ ـ تحسـين واقامة الخـدمات العـامة والمرافق العـامة والبنيـه الاساسية ٠

ب) اجراءات على المستوى الدولى تتخذها اساسا الأمم المتحدة ووكالاتها :

Action at International level, mainly by united nations and its agencies.

١ ـ تاييد استراتيجية التنمية للأمم المتحدة فى الثمانينات خاصة فى مجال اعادة توزيع الثروة والمشاركة الشعبية فى عملية التنمية ٠

٢ ـ مداومة تاييد التنمية التعاونية فى الدول النامية خاصـة عن طريق التعليم والمساندة المالية والمعونة الفنية للحكومات ٠

٣ ـ اتخـاذ اجراءات ازاء الشركات العالميـة لتحسـين موقف الحكومات حيالها ٠

ج) اجراءات تتخذها المنظمات التعاونيـة :

Action by Cooperative Organizations.

١ ـ دراسة التقارير عن التعاونيات عام ٢٠٠٠ وتشجيع الدراسات والبحوث للوصول الى وسائل تنفيذ مقترحات هذه التقارير ٠

٢ ـ التعاون الوثيق مع الجـامعات والمعـاهد فى برامج البحوث لتنفيذ تلك المقترحات ٠

٣ ـ المناقشات الدائمة اثناء اجتماعات الحركات التعاونيـة مثـل اجتماعات اللجنـة المركزية للحلف ومؤتمراتها واعـداد تقـارير عقب تلك المناقشات بما فيها التقرير الخاص الذى سيقدم فى اجتماع اللجنة المركزية عـام ١٩٨٢ ٠

٤ ـ المطالبة باتخاذ الحكومات ووكالات الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الاجراءات الكفيلة بمعاونة التنمية التعاونية وتاييد تلك الاجراءات٠

قـــرار

للحلف التعاونى الدولى
عن التعاونيـــات
عام ٢٠٠٠

مـــن الحقائق التى اثبتتها الدراســـات العلميـــة المنبثقة عـــن الهيئات العالمية ، كالمجلس الاقتصادى المنبثق عن هيئة الأمم المتحدة ، والحلف التعاونى الدولى والحوار القائم بين الدول الصناعية فى الدول النامية ان الفوارق تتســـع بين الدول الغنية والدول الفقيرة وأن عالمنا المعاصر مهـــدد بانهيار نظامه النقدى ، وأنه ينبغى على المجتمع الدولى أن يتعاون من أجل ايجاد نظام اجتماعى اقتصـــادى جديد تتحقق فيـــه تكافؤ الفرص ويتم بموجبـــه اعادة توزيع الثروة ، بحيث تنال فيه الدول النامية حقها العادل من الدخل الذى يسهم فى تحسين شئون مواطنيها الاجتماعية والاقتصادية ، وتجمع الدراسات على أن النظام الجديد ينبغى أن يكون للتعاون فيه أوفى نصيب ، حيث أنه يرتبط بالقاعدة العريضة من المواطنين وأن أشكال التعاون ينبغى أن تتطور ، بحيث تأخذ شكل المركبات التعاونية العصرية ، وأن تنتشر على هيئة سلسلة متجانســـة الصورة ، وتخـــدم الأعضـــاء والمواطنين فى شتى المجالات التى ترتبط باحتياجات الانسان المتزايدة وفقا للتطورات والمتغيرات المتوقعة حتى عام ٢٠٠٠ ، وفى ضوء هذه المعانى أصدر الحلف التعاونى الدولى القرار الآتى لجميع الحركات التعاونية ، متضمنا هذا القرار ٠٠ الأمل ٠٠ والعمل : ان المؤتمر السابع والعشرين للحلف التعاونى الدولى :

يرحب : بالتقرير الذى وضـــعه الحلف لما ينبغى أن تكون عليـــه التعاونيـــات عـــام ٢٠٠٠ ، والذى يصف الظروف الاقتصـــادية المحيطة بالتعاونيات فى المستقبل أو التى يحتمل أن تعمل من خلالها التعاونيات فى العقدين القادمين ، وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بالنقص المتزايد فى البترول ، وما يحتمل أن يترتب على ذلك من اســـتمرار ضغوط التضخم ،

وكذلك الارتفـاع فى البطالة ، واحتمال اسـتمرار الركود فى المعـاملات التجارية ، هذا بالاضافة الى احتمال زيادة الحواجز فى المعاملات التجارية وانهيار النظام النقدى العالمى ٠

ويقبـــل : وجهـــات النظر التى يتضـمنها التقرير فيما يتعلق بالتحذير من الهوة المتزايدة بين الدول الصناعيــة الغنية والدول الفقيرة النامية بالرغم من الجهود التى تبذلها الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة لمساعدة الدول النامية ويثنى على الاقتراحات البناءة التى تضمنها تقرير اللجنة المستقلة عن الموضوعات المرتبطة بالتنمية العالمية ٠

ويلاحـــظ : أن التقرير يأخذ فى الحسـبان الأزمـات المحيـطة ، والحاجة الى الحفاظ على المصـادر الطبيعية ونقاء البيئة وارتفـاع معدل الهجرة الى المدن ، واحتمالات المجـاعة المترتبة على نقص الغذاء العالمى نتيجة للنقص فى الانتـاج الغذائى وعجزه عن تلبية احتياجات الاعـداد المتزايدة من سكان المدن ٠

ويؤكـــد : الحاجة الملحه الى تأمين السلام ، ويحذر من النكبات التى سيقع فيها الجنس البشرى فى حالة عدم سيادته ، ومن أجل هذا ينبغى اجراء خفض كبير فيما يصرف على معدات الحروب ٠

ويعـــترف : بأن التعاونيات ستواجه مصـاعب متزايدة فى عـالم تتركز فيه الثروة فى عدد قليل من الأفراد فى كثير من الدول ، وكذلك فى مواجهة القوة والثروة المتزايدة للشركات المتعددة الجنســية التى تعود أرباحها على اعداد قليلة

ويرحـــب : بنظام اجتماعى واقتصادى يستند الى أسس تساعد على اعطاء الأمل للجنس البشرى مثل ايجاد نظام اقتصادى يهتم بما يترتب على انعدام تكافؤ الفرص فى النظام الاقتصادى القائم على دوافع الربح

بغض النظر عن اهتمامه ومقابلة احتياجات الانسان ، وكذلك مثل ايجاد نظام يقدم اقتراحات بناءة من أجل استراتيجية جديدة للتنمية العالمية عن طريق الأمم المتحدة يمكن من خلاله تحقيق عدالة توزيع الثروة ، وتوضيح الفوائد التى تعود على العالم من اقامة نظام اقتصادى جديد تساهم فى اقامته القاعدة العريضة من المواطنين فى الشعوب بالاشتراك مع المرأة ٠

ويعـــلن : أن الاهتمام المتزايد بتدعيم التنمية التعاونيـة يعتبر واحدا من الاتجاهات التى يمكن من خلالها تحقيق هذه التنمية ، ويمكن من خلالها تحقيق هذه التنمية ، ويمكن من خلالها ايضا تحقيق اسهامات كبيرة فيما يتعلق بحل المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التى يشهدها مجتمعنا المعاصر ٠

ويعـــلن : بانه ينبغى اعطاء اولوية قصوى لما ياتى :

أ) تنمية التعاونيات الزراعيـة بين صـغار المزارعين وعلى وجـه الخصوص فى الدول النامية ، مع اعطـاء أهمية خاصـة لزيادة الانتـاج الزراعى وتحقيق عائد أفضل للمنتجين ٠

ب) تشجيع التعاونيـات الصناعية وكذلك تشـجيع تحويل المنشـات الصناعية الى تنظيمات تعاونية بأسلوب تتوافر فيـه الحوافز ، وارتفـاع الكفاءة الانتاجية ، وانخفاض معـدل البطالة ، وكذلك تحسـين العـلاقات الصناعية ، وانتهاج سياسات يتحقق فيها مزيد مـن العـدالة فيما يتعلق بتوزيع الدخل ٠

جـ) تحقيق مزيد من الرعاية للتعاونيـات الاستهلاكيـة بأسلوب من شانه التاكيد على طبيعة هـذه التعاونيات التى تتميز عن غيرها من تجارة القطاع الخاص ، وبأسلوب يحفظ على هذه التعاونيات استقلالها وديمقراطية ادارتها فى اطار من رقابة أعضائها ٠

د) انشاء سلسلة من التعاونيات المتخصصة المتعددة النشاط أو الجمعيات المتعددة الأغراض ، وعلى وجه الخصوص فى المناطق الحضارية، بأسلوب يمكن من خلاله تزويد الأعضاء بخدمات اقتصادية واجتماعية واسعة ، كالاسكان والاقراض والبنوك والتامين والمطاعم والخدمات الطبية والسياحية والترويحية ، أى انشاء مركب تعاونى كبير فى المناطق الحضارية المجاورة للتجمعات السكانية يستطيع تقديم هذه الخدمات ٠

ويعتبر : ان هذا التقرير بداية لعملية مستمرة من البحوث و[illegible]ص الذاتى عن طريق المنطقة التعاونية الدولية ومن أجل ذلك :

يطالب : المنظمات الأعضاء بايجاد الوسائل اما عن طريق اعتمادها على نفسها أو من خلال ممثليها لدى حكوماتها او بالاثنين معا للمساعدة على امكانية تطبيق الخطوات الأربع التالية من أجل التنمية التعاونية :

أ) الدراسة الدقيقة لتقرير الحلف عن التعاونيات عام ٢٠٠٠ ٠

ب) المشاركة فى مزيد من النقاش حول ما يتضمنه التقرير من امكانيات التطبيق ٠

ج) اختيار الاقتراحات والحلول التى تتناسب مع ظروف كل دولة ، والتى يمكن من خلالها حل ما قد يعترضها من مشكلات ٠

د) اجراء الدراسات اللازمة وان اقتضى الأمر اجراء برامج بحثيه تتعلق بدراسة مستقبل الحركة التعاونية على اختلاف أوجه نشاطها فى اطار من النظام التعاونى القائم ٠

ويطالب : من هيئة الأمم المتحدة ووكالاتها المتعددة الاستمرار باقصى ما لديها من طاقة وامكانيات لوضع استراتيجية للتنمية العالمية من شانها ايجاد نظام اقتصادى دولى جديد يحقق مزيدا من المشاركة بين

المجتمع الدولى وعائدا افضل لتوزيع الثروة الناجمة عن هذه التنمية ، وفى نفس الوقت يحقق هذا النظام الجديد ظروفا ملائما للتنمية التعاونية ٠

ويطـــلب : من المنظمات الأعضاء أن توالى بصفة منتظمة اللجنـة المركزية للحلف بتقارير منتظمة عن نتائج دراساتهم وجهودهم فيما يتعلق بمستقبل الحركة التعاونية فى بلادهم ، وينبغى أن يقدم للجنـة المركزية فى اجتماعها الذى سينعقد فى عام ١٩٨٢ تقرير خاص يتعلق بهذا الموضوع ٠

رأى مصــــــــر

ويسعدنى فى هذا المقام ان أعرض فيما يلى رأى مصر عن التعاونيات عام ٢٠٠٠ الذى ألقيته فى اجتماعات اللجنة المركزية للحلف التعاونى الدولى التى عقدت بهلسنكى بفنلدا فى أواخر سبتمبر عام ١٩٨١ ٠

ـ ان مصر اتخذت من العلم والايمان شعارا لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية فيها خلال المرحلة القادمة ، والتمسك بالقيم الروحية والأخلاقية يعتبر ركيزة للعمل القومى فى هذا المجال ٠ وقد اهتمت الحركة التعاونيـة المصرية بتطبيق هذا المفهوم عند اعادة تنظيمها ، وترى المؤتمرات التعاونية المصرية انه ينبغى من أجل الاعداد للتعاونيات عـام ٢٠٠٠ ضرورة توافر ما يأتى : ـ

ـ ينبغى أن تقوم المنظمات الأعضاء للحلف باقناع حكوماتها بضرورة ان يتفق العـالم على أنماط جديدة وعادلة للعـلاقات والمعاملات بين الدول النامية والدول المتقدمة لصالح البشرية بأسرها ، وذلك فى اطار التطبيق الفعال لنظام اقتصادى دولى جديد ، ومنهج جديد فيما يتعلق بالمعـاملات المرتبطة بنقل التكنولوجيا ٠

ـ اقناع الحكومات بقرارات الأمم المتحدة والحلف التعاونى الدولى الخاصة بالتعاون ، وبذلك الجهود نحو تدعيم النشاط التعاونى وترشيده وتمكينه من أن يلعب دورا فعالا فى التنمية الاجتماعية والاقتصادية والاتجاه نحو اقامة المركبات التعاونية العصرية ٠

ـ تطبيق مبدأ التعاون بين التعاونيات على الصعيد المحلى والاقليمى والدولى بمـا يتضـمنه هـذا المبدأ من التعاون بين التعاونيـات المتقدمـة والتعاونيات فى الدول النامية لاتاحة فرص التمويل التعاونى واقامة مشروعات تعاونية استثمارية على أسس حديثة الأمر الذى يمكنها من تحقيق انتـاج

يسهم فى تدعيم الاقتصاد القومى ويسهم أيضا فى تنمية العلاقات التجارية التعاونية الدولية ، مع الأخذ فى الاعتبار ما تتعرض له الحركة التعاونيـة من منافسة شديدة من الشركات المتعددة الجنسية ٠

ـ اتباع أفضل الأساليب الحديثة فى اعـداد الأعضـاء التعاونيين المستنيرين باعتبارهم أساس الحركة التعاونية ووسيلتها للتنمية الاجتماعية والاقتصادية ٠

ـ اعادة النظر فى نظم ومفاهيم التعليم بصفة عامة والتعليم التعاونى بصفة خاصة بهدف تحقيق الاسـتغلال الأمثل الامكانيـات التعاون المادية والبشرية وتمكينا للتعاون فى ظل المتغيرات العالمية من أن تكون له قيادات قادرة على القيام بوظائفها وفقا لأحدث التطورات الفنية والمالية والادارية والمرتبطة بعقيدة تعاونية ٠

ـ قامت مصر باعـادة تنظيم الحركة التعاونيـة بأسرها على أسس علمية من القاعدة حتى القمة فى قطاعات التعاون الزراعى والاسـتهلاكى والانتاجى والاسكانى وهى بسبيل انشاء الاتحاد التعاونى العام الذى يقوم بالتنسيق بين أوجه النشاط المختلف للتعاونيات ٠

ـ القيام بالدراسـات التى تنير السـبيل للتعاونيين لمعرفة الواقـع ومعرفة احتياجات التعاونيات من التكنولوجيا الأجنبية التى يمكن استيرادها من الحركات التعاونية المتقدمة أو من الدول التى ترغب فى تقديم مثل هذه المعاونة حتى يمكن تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية فى ضوء القدرات المحلية فى مختلف المحافظات مع الأخذ فى الاعتبار المواقع التى تعمل فيها التعاونيات أى ما اذا كانت هذه المواقع حضارية أو ريفية أو صحراوية أو ساحلية ٠٠ الخ ٠

ـ قيام الأجهزة العلمية التعاونية المتخصصة فى الـ[illegible] والمعاهد ومراكز البحث العلمى لتقييم المشروعات التعاونية واجراء [illegible]ات تحليلية عن هذه المشروعات للتعرف على تكلفتها الحقيقية وعلى [illegible] الخصوص

فيما يتعلق بعمليات نقل التكنولوجيا بحيث يؤخذ فى الاعتبار التكاليف الحقيقية الظاهرة منها والمستترة للوصول الى قرارات اقتصادية بشأنها ٠

ـ فى سبيل الاعداد للتعاونيات عام ٢٠٠٠ خصص المعهد العالى للدراسات التعاونية والادارية منحا متزايدة خلال الخمس سنوات السابقة للعاملين فى التنظيمات التعاونية فى قطاعات التعاون الزراعى والانتاجى والاستهلاكى والاسكانى ، بالاضافة الى العاملين فى الادارات الحكومية المشرفة على سلامة تطبيق القوانين التعاونية تعميقا لمفاهيم التعاون لديهم وتنمية كفاءتهم الفنية والادارية ، وبهذا يتحقق للقوى العاملة داخل الحركة التعاونية أن تدير التنظيمات التعاونية على أسس علمية سليمة ، وكذلك تصبح الادارات الحكومية المشرفة على الحركة التعاونية على دراية بأساليب التعاون وأهدافه الأمر الذى يحقق الانسجام والتفاهم والتعاون المتبادل بين الحركة التعاونية الشعبية والأجهزة الحكومية المشرفة عليها ٠

واتماما للفائدة المرجوة ، فسنعرض فيما يلى ملخصا للدراسة العلمية الدقيقة لتقرير الحلف التعاونى الدولى عن التعاونيات عام ٢٠٠٠ ٠



التعاونيات ومشكلة الطاقة

مصر ٠٠٠ وترشـيد الطاقة

عقدت مصر العديد من المؤتمرات لترشيد الطاقة ، وقد تبين أن الطاقة النووية هى الأمل لمواجهة مشكلة الطاقة وهذا يحتم ضرورة البدء فورا فى تنفيذ البرنامج النووى حيث تؤكد امكانات الطاقة فى مصر بأن أقصى انتاج للطاقة المائية هو فى حدود ١٥٪ من اجمالى الطاقة المنتجة عام ٢٠٠٠ وأن الـ ٨٥٪ المطلوب توفيرها عندئذ سوف تلتهم حوالى ٥ر٢١ مليون طن من البترول تمثل كل انتاجنا الحالى منه مما يحرم البلاد من حصيلة لا غنى عنها من العملة الصعبة ، كما تبين أيضا أن الطاقة النووية تسـتطيع أن تتكفل بتوفير حوالى ٤٠٪ من اجمالى احتياجات الطاقة الكهربائية فى مصر عام ٢٠٠٠ وتوفير أكثر من ١٢ مليون طن من البترول سنويا ٠

ان الدراسات المصرية توضح أن العائد من تصدير انتاجنا من البترول ٩ مليارات دولار فى السنة يخصص منها ٢ مليار تكاليف للبحث و ٤ مليارات للاستهلاك المحلى ٠

ويمثل البترول ٨٣٪ من مصادر الطاقة فى مصر وقد وصل استهلاكنا منه الآن الى ١٨ مليون ونصف مليون طن وسيصل الى ٥٠ مليون طن عام ٢٠٠٠ ، ولذلك فنحن نسعى الى الحصول على مصـدر الطاقة المتاحة من بترول ومياه وطاقة نووية وشمسية بأرخص الأسعار ، وقد حـدد المجلس الأعلى للطاقة فى مصر احتياجاتنا من الطاقة عام ٢٠٠٠ بحوالى ٦٥ مليونا ونصـف مليون طن تشـمل ٥٠ مليون طن بترول و ٥ ملايين طن ميـــاه و ١٠ ملايين طاقات بديلة وبالنسبة للبترول فقد وصـل انتاجنا الآن الى ٣٥ مليونا ونصف مليون طن ، تستخدم فى توليد الكهرباء وهذا يعتبر أسوأ استخدام لمنتجات البترول لأننا نضطر الى احراق ٣٠٪ من هذا الانتـاج لتوليد الكهرباء فقط ٠

ان مصر بتوقيعها على معاهدة منع انتشـار الأسلحة النووية قـد استطاعت أن تغيير وجهها الجغرافى والسياسى فى العالم ، وقد تم التوقيع

على شراء ٨ محطات نووية من فرنسا وامريكا والمانيـا وكنـدا ، وتتكلف المحطة الواحدة ١٢٠٠ مليون جنيه وبذلك ستساهم الطاقة النووية بنسبة ٤٠٪ فى توليد الكهرباء فى مصر ، وقد تم استصدار قانون خاص باستقطاع مبلغ معين من عائدات البترول للطـاقة البديلة وتم فعـلا استقطاع مبـلغ ٥٠٠ مليون دولار من دخل البترول بنسبة ٢٠ الى ٢٥٪ للطاقة البديلة ٠

ان الطاقة اصبحت واحدة من اهم القضـايا التى تشـغل بال دول العالم المتقدم منها والنامى على حد سـواء ، وذلك كنتيجة طبيعية لتعاظم الطلب عليها لمواجهة احتياجات التنمية ومتطلباتهـا ومصر تملك رصـيدا ضخما من مصادر الطاقة المتجـددة وغير التقليدية وفى مقدمتها الطـاقة الشمسية بالاضافة الى طاقة الرياح على السواحل التى تتوافر على جميع بقاع ارضنا الشمالية والشرقية والطاقة الحرارية المستخدمة من باطن الأرض واننا قد بدأنا فى الاستفادة من الطاقة الشمسية والرياح لتطويعها لخدمة الحياة ومن المتوقع تكثيف البرنامج القومى لاستخدام الطاقة المتجددة وغير التقليدية بحيث تشارك بجزء من الطاقة المولده عام ٢٠٠٠ ٠

وفيما يلى نلقى ضوءا على هذه المشكلة من وجهـة النظر العالميـة والتعاونيـة :

مشكلة الطاقة واللجنة الزراعية للحلف التعاونى الدولى

انعقدت بهلسنكى بفنلندا اجتماعات اللجنة الزراعية للحلف التعاونى الدولى وقد انعقد الاجتماع الاول يوم الاحد ١٣/٩/١٩٨١ الساعة العاشرة صباحا وبدأت فى نظر جدول الاعمال وكان من بين اهم ما دار فيه هو موضوع الطاقة الذى يشغل اهتمام مختلف الدول سواء أكانت صناعية او غير صناعية متقدمة او نامية ، فالجميع يعانون الآن من هذه المشكلة خاصة وأن معظم دول غرب أوروبا بالاضافة الى الاتحاد السوفييتى واليابان تواجه مشكلة الطاقة وأخذت تتحول هذه الدول عن استعمال الفحم الى البترول على مدى سنين عديدة الامر الذى جعل من البترول أساسا للتنمية فى نشاطها الصناعى ، ويتضح هذا من الحقيقة التى تؤكدها الارقام وهى أن واردات أوروبا من بترول الشرق الاوسط ارتفعت فى خلال الستينات الى اكثر من ضعف ما كانت عليه فى أواخر الخمسينات ، ويقدر الاقتصاديون أن الطلب الاوربى على البترول سوف يتضاعف فى الثمانينات خاصة اذا اخذنا فى الاعتبار أن اليابان تستورد ٩٠٪ من مجموع احتياجاتها البترولية من الشرق الاوسط .

ويجمع الباحثون على أن حرب اكتوبر عام ١٩٧٣ قد أحدثت تطورا كبيرا فى العلاقات الدولية مع دول الشرق الاوسط البترولية ، من حيث امكانية الحصول على بترول المنطقة أو من حيث أسعار البترول ، وكذلك من حيث العلاقة بين شركات البترول الدولية وحكومات البلدان المنتجة ولاسيما الدول العربية ، وقد أدت هذه الحالة الى اهتمام المجتمع الدولى بموضوع الطاقة .

وقد استعرضت اللجنة الزراعية هذه الجهود ، وعلى وجه الخصوص الجهود التى ارتبطت بمؤتمر الطاقة العالمى للامم المتحدة الذى انعقد أخيرا فى نيروبى عاصمة كينيا .

ويهمنا أن نوضح أن اللجنة العامة للامم المتحدة أصدرت فى دورتها الثالثة والثلاثين القرارا رقم (١٤٨/٣٣) والمؤرخ ١٩٧٨/١٢/٢٠ ، حول عدة مؤتمر عالمى معنى بمصـادر الطاقة الجديدة والمتجددة ضـمن جهود المنظمة الدولية الرامية الى حسن استخدام وعدم اهدارالطاقة النفطية التى كانت العامل الاساسى لازدهار اقتصاديات الدول الصناعية منذ حوالى قرن كامل ٠

وقد بدأ المؤتمر اعماله فى نيروبى (كينيا) يوم ١٢ أغسطس ١٩٨١ وانتهى فى ٢١ منه وكان على جدول أعماله الموضوعات التالية :

ـ كيفية انتاج واستخدام مصـادر الطاقة الجديدة والمتجددة لسد الحاجات المستقبلية ، خصوصا على صعيد البلدان النامية ٠

ـ مراحل وصـول التكنولوجيـا فى جميع ميادين الطاقة الجديدة والمتجددة وتحديد امكانات استخدامها ٠

ـ تقييم الجدوى الاقتصادية والفنية لمصادر الطاقة الجديدة والمتجددة والقدرة المتوفرة ٠

ـ تامين المعلومات الضرورية وتحويل الدراسات والبحوث الاساسية بشأن الطاقة الجديدة والمتجددة ، علما بأن المنظمات التابعة للامم المتحدة وفى مقدمتها البنك الدولى وبرنامج الامم المتحدة الانمائى ومنظمة الامم المتحدة للانماء الصناعى واليونسكو باشرت بدراسة امكانات تمويل وارسال خبراء لاعداد مشاريع تتعلق بمصادر الطاقة الجديدة والمتجددة ٠

وبهدف انجـاح مؤتمر « نيروبى » فان الامانة العـامة لمؤتمر الامم المتحدة للطاقة الجديدة والمتجددة دعت اللجنة التحضيرية للمؤتمر الى عقد اجتماع موسع فى مقر المنظمة الدولية من أجل مناقشة مستوى الاستعدادات الجارية على صعيد جميع الدول المعنية وبحث امكانية تنشيطها لكى تتحقق اغراضها المرجوة فى بلورة المواقف ازاء قضايا الطاقة الجديدة والمتجددة

فضلا عن اعداد جدول أعمال المؤتمر بشكل أولى . وقد عقد هذا الاجتماع مؤخرا فى نيويورك ، وحضره ممثلون عن العديد من الدول الاعضاء المنتجة والمستهلكة للنفط ومصادر الطاقة الاخرى .

وعلى المستوى الوطنى العربى ومنطقة غربى اسيا اتخذت اللجنة التحضيرية لمؤتمر نيروبى أبعادا واضحة ، بالنظر لما تتمتع به بلدان المنطقة من أهمية فى انتاج الطاقة التقليدية ، وما تملكه من امكانيات فيما يتعلق بتطوير مصادر الطاقة الجديدة والمتجددة ، حيث قامت اللجنة التحضيرية لغربى آسيا (الاكوا) بانجاز الخطوات والتدابير التالية :

أولا : زيارة العلماء المتخصصين فى « الاكوا » لعدد من الدول الاعضاء بهدف اطلاع كبار المسئولين هناك على الاستعدادات الجارية للمؤتمر ضمن النطاقين الاقليمى والعالمى .

ثانيا : تحديد أربعة مصادر للطاقة الجديدة والمتجددة ليتم فحصها وتقييمها بعمق فى الاقطار العربية وهى : الطاقة الشمسية ، طاقة الكتل الحيوية ، الطاقة الحرارية الجوفية ، وطاقة الرياح ، حيث جرى تكليف متخصصين ذوى كفاءة عالية لاعداد دراسات استشارية تغطى الجهود فى ميدان الابحاث والتنمية ، والبرامج الحالية والامكانات المستقبلية لزيادة استخدام مصادر الطاقة الجديدة والمتجددة ، والجدوى الاقتصادية والاجتماعية لهذه المصادر والاقتراحات والتوصيات المقدمة فى ضوء السياسات المتبعة على المستويات الوطنية والاقليمية والدولية بهذا الخصوص .

ثالثا : اعداد تقرير اقليمى يتعلق بمصادر الطاقة الجديدة والمتجددة ، والخبرات الوطنية وشبه الاقليمية والاقليمية فى استخدام هذه المصادر ، فضلا عن بحث امكانية التطبيق والمعوقات والتقييدات الاقتصادية ووسائل التغلب على الصعوبات التكنولوجية فى الاستخدامات المطلوبة لمصادر الطاقة غير التقليدية ، ومجموعة من التوصيات التى توضح دور كافة المستويات

المهتمة والمعنية بشئون الطاقة ، والجهد الذى ينبغى أن تبذله للاسهام فى حل مشكلات الطاقة ٠

رابعا : تم عقد ندوة موسعة فى بيروت « نظمت » خلال الفترة من ١٢ الى ١٦ يناير ١٩٨١ شارك فيها خبراء ومتخصصون فى شئون الطاقة الجديدة والمتجددة من اثنى عشر بلدا عضوا فى اللجنة الاقتصادية لغربى آسـيا (الاكوا) اضـافة الى ممثلى عـدد من المؤسـسـات والمنظمـات العلمية والاقتصادية فى المنظمة والوكالات المتخصصة التابعة للامم المتحدة ، وذلك بهدف تامين تبادل واسع للخبراء الوطنية المتعلقة باستخدامات هذه المصادر وضمان نقل مواقف حكومات المنطقة الى مؤتمر نيروبى والعمل من أجل التوصل الى موقف مشترك لدول « الاكوا » والاقطار العربية فى هذا المؤتمر٠

وقد ناقشت الندوة على مدى ستة ايام ، اضافة الى الاوراق والابحاث التى قدمتها الدول الاعضاء ، الدراسات الاستشارية الاربع التى وضعت خصيصا لكى تلقى أضـواء وأبعاد حول هذا الموضوع الهام ، والتقرير الاقليمى للاكوا ، وقد توصلت الندوة الى نتائج هامة من بينها الدعوة الى تقوية اجهزة تخطيط الطاقة لدى البلدان الاعضاء والعمل على وضع صيغة للسياسة العامة للبلاد فى مجال استخدام الطاقة الجديدة والمتجددة للحاضر والمسـتقبل ، وضرورة أن تاخذ الدول الاعضاء على عاتقها اجراء مسـح لمصادر الطاقة الجديدة بما فى ذلك الحفريات والطاقة الشمسية والجوفية وطاقة الرياح والميـاه وغيرها ، وان على كل دولة أن تقوم بوضع نظـام اعانات ومساعدات مكثفة للتشجيع على استخدام التقنينات الخاصة بالطاقة المتجددة ، فضلا عن تعزيز الاهتمام بالحاجة للحفاظ على موارد الطاقة التقليدية ، والسعى لتطوير الانظمة التعليمية ، فى الاسلوب والمحتوى ، والتشجيع على زيادة حجم الاستثمارات فى المشاريع التى تقوم بنشاطات ترتبط باستخدام واستخراج الطاقة الجديدة والمتجددة ضمن خطة شاملة للاستثمار فى مجال البحث والتطوير ٠

وعلى الصعيد الاقليمى أوصت الندوة وتقرير « الاكوا » باقامة جهاز استشارى ما بين البلدان العربية ، لنقل التكنولوجيا الخاصة بالطاقة الجديدة والمتجددة وذلك لمساعدة البلدان الاعضاء فى الاكوا فى التفاوض مع الشركات والمؤسسات الصناعية الاجنبية ، وتبادل المعلومات المتعلقة بالاستخدام الطوعى لموارد الطاقة الجديدة والمتجددة واقامة مؤسسات تعليمية اقليمية لتدريب الافراد المتخصصين فى هذا الحقل ، فضلا عن التوصيات الخاصة بالتعاون ، على الصعيد الاقليمى ، لتمكين البلدان الاعضاء فى اللجنة الاقتصادية لغربى آسيا ، من تصنيع المركبات والاجهزة والآلات والادوات وغير ذلك من الموارد التى ترتبط بتطوير استخدام مصادر الطاقة غير التقليدية ، وتنظيم حلقات دورية لتبادل المعلومات بشأن التقدم المتحقق فى هذا المضمار .

وعلى الصعيد الدولى أوصت الندوة وتقرير « الاكوا » بتقوية الاتفاقات الثنائية ومتعددة الاطراف بالتعاون التقنى ، والمشاركة فى الندوات والمؤتمرات الاقليمية والدولية ذات الصلة بمصادر الطاقة غير التقليدية ، والتعاون بين البلدان النامية لانتاج المركبات والاجهزة والمعدات ذات العلاقة بتطوير واستخدام هذه المصادر ، والاستفادة من القنوات الدولية الحالية لتبادل وتوزيع المعلومات الخاصة بتطوير الطاقة الجديدة والمتجددة .

وقد أدى حسن الاعداد والتنظيم لمؤتمر نيروبى أن اشتركت فيه ١٢٥ دولة من دول العالم ، وقد لوحظ أن أهمية هذا الموضوع قد جعلت مختلف هذه الدول ترسل وفودا على أعلى مستوى وزارى شهدته الامم المتحدة اذ حضر هذا المؤتمر خمسة من رؤساء الدول ، بالاضافة الى أعلى المستويات المعنية فى مختلف دول العالم بشئون البترول ، وكان لهذا أثره الكبير فى احياء واثراء المناقشات بكثير من الجوانب المتعددة التى توضح اهتمامات الدول المختلفة والتضارب فى المصالح بين الدول المتقدمة والدول النامية واقتراح حلول لامكانيات تحقيق تعاون دولى فى هذا المضمار .

واتضح منه ايضا خشية مختلف الدول من تفاقم ازمة الطاقة وايجاد الاسلوب الامثل لاتخاذ الاجراءات التى من شأنها الحد من مشكلة تزايد استهلاك الطاقة وتنسيق الجهود للبحث عن مصادر جديدة لها وتنميتها واستغلال انتاج الفحم من جديد ومضاعفة تحقيق الاقتصاد فى الطاقة الذى تمثل فى خفض استهلاك بترول الدول الاعضاء فى وكالة الطاقة الدولية بنسبة ٥٪ ٠

قلق الامم ... والثورة فى استخدام الطاقة

يتبين لنا مما سبق وجود العديد من المشكلات التى تعانى منها الدول الاعضاء فى الحلف التعاونى الدولى بحيث تبين مثلا أن هناك قلقا يسود مختلف الدوائر الصناعية فى بريطانيا بصفة عامة والشعب والحركة التعاونية بصفة خاصة ، وهذا القلق نابع من الاعتراف بأن مصالح بريطانيا مهددة فى الشرق الاوسط حيث يوجد تضارب فى هذه المصالح نتيجة لكون بريطانيا دولة مستهلكة للبترول رغما عن اكتشاف البترول فى بحر الشمال ويوجد بها اثنتان من كبريات شركات النفط العالمية وهما (شركة بريتش بتروليم وشركة شل) ثم تبين نتيجةلانضمام بريطانيا للسوق الاوروبية المشتركة ووجود مصالح متضاربة خاصة وأن الاحصائيات تقدر حصة شركات البترول البريطانية فى ميزان المدفوعات البريطانية حوالى نصف مليار آخر من ودائع دول الخليج الامر الذى يوضح مدى ارتباط بريطانيا الوثيق ببترول الشرق الاوسط وما ينبغى أن يكون لها من حسن علاقات مع دول الشرق الاوسط بصفة عامة والدول المنتجة للبترول بصفة خاصة .

وتكاد أن تكون مثل هذه الصورة متكررة فى كثير من دول العالم ، فمثلا فرنسا تقرر لجنة الطاقة فيها أنها ستعتمد على واردات النفط الخارجية فى تلبية ٧٠٪ من حاجاتها الى الطاقة خلال السنوات القليلة المقبلة الأمر الذى جعلها تبحث فى تنويع مصادر البترول المستورد وعلى وجه الخصوص من مناطق خارج الشرق الاوسط وافريقيا ، وهذا بالاضافة الى التعجيل بتطوير مصادر الطاقة الذووية حيث أن الطاقة الشمسية فى فرنسا تغطى بعض احتياجاتها ويقدرون هناك أن الطاقة الشمسية ستتمكن من تغطية نسبة من احتياجاتها عام ٢٠٠٠ تقدر بـ ٤٪ ... وأن فرنسا تستورد الآن ما يقرب من ٧٥٪ من احتياجاتها البترولية ، وبالمثل المانيا الغربية التى تبدى اهتماما متزايدا ببترول أمريكا اللاتينية وتستورد منها حوالى ٤٠٪ من احتياجاتها ، هذا بالاضافة الى الاتفاقيات التى تعقدها مع ايران منذ

مارس ١٩٧٢ والجهود المستمرة التى تبذلها من اجل تحسين علاقتها مع الدول العربية ٠

ويلاحظ أن ايطاليا التى تعانى مشكلة اقتصادية حادة تعتبر أن أسعار البترول تعتبر أحد العناصر الهامة التى تدخل ضمن عوامل أخرى مسئولة عن المشكلات الاقتصـــادية التى تعانيها والتضـــخم الذى يأخذ طريقه الى الارتفاع من يوم الى آخر وايطـــاليا تقول أن جهودها اتجهت الى اتبـــاع سياسات تستهدف تخفيض اعتمادها على شركات النفط الكبرى الامريكية والبريطانية والتى تحدد نظاما للاسعار العالمية يتنافى مع متطلبات محاربة التضخم العالمى ، ومن أجل ذلك قامت ايطاليا بعقد صـــفقات مســـتقلة مع البلدان المنتجة التى يمكن أن تأخذ ظروف ايطاليا فى الاعتبـــار وتعرض شروطا أفضل مما تقدمه الشركات الدولية ، كما وكان من بين الجهود التى اتخذتها استيرادها كميات من البترول من الاتحاد السوفيتى غير أن هذه الحلول أيضا لم تنفع أمام الضغوط التى تواجهها لسد حاجاتها المتزايدة ٠

كما ويهمنا أن نوضـــح أن مشـــكلة البترول تعتبرها اليابان من أهم المشـــكلات التى تواجههـــا وعلى وجه الخصـــوص نتيجة للمواقف الملتهبة والمتغيرة على الصعيد العالمى بصفة عامة ، ومنظمة الشرق الاوسط بصفة خاصة ، حيث أن اليابان تعتبر دول الخليج العربى هى المورودة الرئيسية للبترول وأن منطقة الشرق الاوسط تسد احتياجات ما يقرب من ٩٠٪ من احتياجاتها البترولية ، وتعتبر اليابان ان النسبة العظمى من وارداتها كانت تأتيها من الشركات البتروليـــة الدوليـــة وكان مثـــل هذا الاسلوب يحمـــل اليابانيين نفقات كبيرة بالعملات الصعبة وكان عليهم ان يتقبلوا هذا الموقف نظرا لاحتياجات المصانع وتشغيل الاقتصاد اليابانى على اختلاف أوجه نشاطه ٠٠٠ غير أن اليابانيين أوضحوا انه من أجل تخفيف حدة أسعار البترول فانهم لجأوا الى أسلوب الحصول على امتيازات مستقلة لشركاتهم من منطقة الشرق الاوسط عن طريق المنطقة المحايدة بين السعودية والكويت

وفى ابو ظبى وقطر وقد صـار هذا فى طريق متوازن مع انشـاء مصاف خاصة فى اليابان لتنقية البترول الخام الذى يستوردونه ، وكذلك تطوير صناعة البتروكيماويات لتخفيض منتجات البترول المكررة وقد تم كل هذا فى اطار احتفاظ حكومة اليابان بالسيطرة على جميع نشاط صناعة البترول فى اليـابان وكذلك الجهود التى تبذلها الحكومة اليابانية من اجـل دعـم المشروعات اليابانية التى تبحث عن مصادر اضافية للبترول والغاز سواء تم ذلك فى اليابان او خارجهـا ، ومن مظـاهر هذا ما قامت به الشركات اليابانية نتيجة للتدعيم المالى الذى قدمته للحكومة اليابانية ··· قامت هذه الشركات بشراء حصص هامة فى عدد من مشروعات الاستثمار فى الاسكا واندونيسيا واستراليا وغيرها ، هذا بالاضافة الى أن اليابان اتفقت مع الاتحاد السوفيتى على اقامة مشروعات مشتركة لاستثمار منابع البترول والغاز فى سيبيريا الشرقية مقابل أن تحصل اليابان على القسم الاكبر من الانتاج ·

ويهمنا ان نوضح أن المناقشـات أوضـحت أن الاتحاد السـوفييتى سيتعرض فى المستقبل القريب لمواجهة مشكلة الطاقة وأن روسيا ستصبح فى منتصف الثمانينات دولة مستوردة للبترول ، ويرى المحللون الاقتصاديون أن هذا يعتبر من أهم الاسباب التى تجعل الاتحاد السوفييتى يهتم اهتماما كبيرا بمنطقة الشرق الاوسط وما يحتويه من بترول وهذا الاحتجاج الذى اصبح اكيدا هو الذى جعل روسيا تبذل جهودا متعددة الاطراف من أجل تحقيق مصالح متبادلة مع بعض دول منطقة الشرق الاوسط ، لتكون هذه الدول نقطة ارتكاز مع احتمـالات الصراع التى قد تحدث مسـتقبلا والذى ستتعرض له هذه المنطقة لان الدول الكبرى مثل الولايات المتحدة الامريكية واوربا الغربية (ستشعر ان لم تكن شعرت) الآن بأن تواجه مطامع الاتحاد السوفييتى التى تهدد مصالحها فى هذه المنطقة ·

كل هذه الافكار التى نوقشت داخل اجتماعات اللجنة التنفيذية للجنة الزراعية للحلف التعاونى الدولى ، ومن خلال البحوث والاوراق التى قدمت

ومن خلال المناقشات التى اثيرت سواء بصفة غير رسمية فى فترات الراحة لتناول القهوة أو الشاى فيما بين فترات الانعقاد وكذلك فى اجتماعات اللجنة الزراعية تعطى تصورا لما قررته اللجنة الزراعية للحلف التعاونى الدولى من ضرورة جعل موضوع (مشكلات الطاقة) الموضوع الرئيسى فى المؤتمر الدولى الثالث للتجارة التعاونية ، خاصة وان المؤتمر الاول الذى عقد فى نيويورك بأمريكا كان مخصصا لمشكلات التجارة ، وللمؤتمر الثانى الذى عقد فى اكتوبر عام ١٩٨٠ فى موسكو كان مخصصا لبحث الموضوعات المتعلقة بعناصر الاستثمار ٠

وقد خصص المؤتمر الثانى لمتطلبات الاستغلال الامثل فى قطاع التعاون الزراعى ، وأهمية استثمار رأس المال ، وتطوير الميكنة الزراعية بحيث تتلائم وتطورات التكنولوجيا العالمية ، مع تطويع هذه التكنولوجيا لظروف الدول النامية حتى يمكن أن تقوم بدورها فى التنمية الزراعية ، هذا بالاضافة الى ما يترتب على ذلك من تنمية الثروة الحيوانية ٠

ونظرا لان الطاقة تلعب دورا على جانب كبير من الاهمية فى عمليات التنمية ، فان اللجنة الزراعية اكدت « أهمية موضوع الطاقة » وضرورة تخصيص المؤتمر الثالث للتجارة التعاونية الدولية لهذا الموضوع ، على أن يبحث فى هذا المؤتمر تفصيلا الاسلوب الامثل لتبادل الخبرات ، وكافة العناصر المرتبطة بموضوع الطاقة كالمعدات والتسهيلات ومستلزمات انتاج الطاقة وما يرتبط بها من صناعات ٠

وقد كلفت اللجنة الزراعية للحلف التعاونى المكتب الاقتصادى للجنة الزراعية للحلف ، بالقيام بكافة الاجراءات والاتصالات مع الدول والهيئات الدولية المعنية بهذا الموضوع مع التوصية بان لا يكون هذا المؤتمر قاصرا على التنظيمات الزراعية واتحاداتها بل ايضا كافة الاتحادات الاخرى التى لها ارتباط بهذا الموضوع ٠ وقد تبين مثلا أن المكتب قد أعد الكثير من

الترتيبات المتعلقة بهذا المؤتمر والموضوعات المرتبطة به ، كالطاقة الشمسية والمولدات الكهربائية بكافة انواعها ، والاحصائيات المرتبطة بالانتاج من مختلف مناطق العالم ، والامدادات من هذه المناطق الى التنظيمات التعاونية فى شتى الاقطار ٠٠٠ الخ ٠ الى غير ذلك من الموضوعات ٠

تقرير الحلف التعاونى الدولى
أمام الأمم المتحدة



الحلف التعاونى الدولى والامم المتحدة

من الامور الهامة التى ينبغى ان يعرفها الدارسون والمهتمون بشئون التعاون أن الحلف التعاونى الدولى (*) يعلق اهمية كبرى على علاقاته بالأمم المتحدة ، والدليل على ذلك انه شكلت منذ سنتين مجموعة منسقة من مندوبى الحلف والأمم المتحدة ٠

وعقدت تلك المجموعة اول جلسة لها بدعوة من دكتور سورين سكسينا Suren Saxena مدير الحلف التعاونى الدولى وقتئذ فى يونيو ١٩٨٠ ثم توالت الاجتماعات بموسكو بمناسبة مؤتمر الحلف وفى فيينا فى ربيع ١٩٨١ ثم عقدت جلسة متابعة فى هلسنكى يوم الاحد ١٣ سبتمبر ١٩٨١ عقب الاجتماع اللجنة المركزية للحلف مباشرة ٠

وللحلف التعاونى الدولى مندوبين معتمدون لدى الامم المتحدة ، وهؤلاء المندوبون المعتمدون هم و٠ج كامبل W. J. Cambel المفوض لدى رئسة الامم المتحدة بمدينة نيويورك لاجتماعات المجلس الاقتصادى والاجتماعى Economic and Social Council كما يعمل ايضا مع برنامج التنمية للامم المتحدة ٠ U. N. Development Programme.
وسكرتارية الامم المتحدة ، وصندوق تنمية رأس المال للامم المتحدة واللجنة الخاصة بالمشروعات الدولية Transnational Corporations واللجنة الخاصة بنزع السلاح ، واللجنة الخاصة غير الحكومية
Non-Governmental Organizations

★ لمعرفة تاريخ الحلف التعاونى الدولى ، واهدافه ، ومنظماته ، والدور الذى يقوم به على الصعيد الدولى والاقليمى ، ويرجع الى كتاب « تطوير التنظيم التعاونى » للدكتور كمال حمدى ابو الخير ، الناشر مكتبة عين شمس ١٩٨٠ ٠

ويمثل مستر ١٠١ سينجر A. E. Saenger (*) الحلف فى جنيف فى اجتماعات سكرتارية الامم المتحدة والمجلس الاقتصادى الاجتماعى ، وبرنامج الامم المتحدة للتنمية ، ومنظمة العمل الدولية ، ومنظمة الامم المتحدة للتنمية الصناعية U. N. Industrial Development Organization
ومعهد بحوث الامم المتحدة للتنمية الاجتماعية ، وغيرها من الهيئسات والوكالات الدولية التابعة للامم المتحدة ·

ويمثل مستر بينوهينين Benno Heimen الحلف فى اجتماعات اللجنة الاقتصادية لاوروبا وخاصة الاسكان والبناء والتخطيط ·

وتم تعيين وارسال مستر ١٠١ وهلنر E.A. Wohlner الى مؤتمر الامم المتحدة للتجارة والتنمية وخاصة فيما يتعلق بشئون التامين ولجنة التمويل والاموال غير المنظورة المتعلقة بشئون التجارة ·

ويمثل مستر ف·بوليير F. Boulier. الحلف فى اجتماعات باريس لمنظمة الامم المتحدة للتعليم والعلوم والثقافة (اليونسكو) اما فى روما فالدكتور · كانيولو Dr. U. Canullo هو الناطق باسم الحلف فى اجتماعات منظمة الاغذية والزراعة ، وبرنامج الغـذاء الدولى ، والصـندوق الدولى للتنمية الزراعية International Fund for Agricultural Development

وفى فيينا يمثل دكتور ١٠١ روتر A. E. Rauter ومستر ب·كورنهولز K. P. Kornholz يمثل الحلف لدى سكرتارية الامم المتحدة فى فيينا ، وفرع التنمية الاجتماعية ، وكذلك لجنة التنمية الاجتماعية ·

★ عين مسـتر ١٠١ سـينجر مديرا للحـلف التعـاونى الدولى فى اجتماع اللجنة المركزية فى ١٢ سبتمبر ١٩٨١ ، وذلك خلفا للدكتور س·ك ساكسينا الذى استمر مديرا للحلف لمدة ١٢ عاما ، ثم كبيرا لمستشارى المركز التعاونى السويدى باستكهولم واتخذ مقرا له فى كندا ·

ويمثل مستر ب٠كاتالونو B. Catalano الحلف فى اجتماعات منظمة الامم المتحدة للتنمية الصناعية وهو يحمل أوراق اعتماد خاصـــة بصفته رئيسا لاتحاد الجمعيات التعاونية الانتاجية واتحادات العمل ٠

وفى المركز العام بلندن يقوم مستر ت٠ن بوتوملى T. N. Bottomley بأعمال رئيس المجموعة ، وتقوم الآنسة ١٠س٠رابيت Ms. A. C. Rabbit من سكرتارية لندن بأعمال سكرتير اللجنة ٠

تقرير امين عام الامم يناقش فى الجمعية العامة :

من الامور الجديرة بالاهتمام ان الامين العام السابق للامم المتحدة فالدهايم Waldhei أعد تقريرا عن « التجارب القومية فى النهوض بالحركة التعاونية على الدورة السادسة والثلاثين للجمعية العامة التى تنعقد فى خريف عام ١٩٨١ ، وســتناقش هذا التقرير لجنة من الجمعية العــامة ثم يعرض على الجمعية فى نهاية الدورة للتصديق عليه واصدار التوصيات ٠

وقد استغرق اعداد التقرير ثلاث سنوات وفيه يعلن الامين العام ان « انشاء ونمو الجمعيات التعاونية أداة هامة للنمو الاقتصادى والاجتماعى والثقافى والنهوض بجميع أعضاء المجتمع فى هذه النواحى ٠

"The establishment and growth of Cooperatives is an important instrument for promoting the economic, social and cultural development of all members of society".

ويستطرد الامين العام الى القول « بأن الجمعيات التعاونية موجودة جميع ميادين النشاط الاجتماعى والاقتصادى تقريبا » ٠

وقد شهدت الامم المتحدة استجابة واسعة من الحركات التعاونية فى شتى أنحاء العالم ، ومن الحكومات ، حيث قدمت اكثر من مائة حكومة الى سكرتارية الامم المتحدة تقارير وبيانات لاسـتخدامها فى اعداد الدراســة النهائية ٠

ويشير الامين العام فى ملحق للتقرير الى ان الحلف التعاونى الدولى يضم فى عضويته منظمات تعاونية من اكثر من ٦٦ بلدا ، وان مجموع اعضاء تلك المنظمات بلغ ٢٥٥ر٢٠٧ر٠٠٠ فى عام ١٩٧٧ ٠

التوصيات :

وفيما يلى نورد بعض التوصيات التى اوردها التقرير :

١) توصيات الى الحكومات الاعضاء فى الامم المتحدة بتشجيع ودعم تنمية التعاونيات فى بلادها ، ويوصى التقرير بتزويد الادارات الحكومية المختصة بالتعاونيات بأعداد كافية من الموظفين ، وان تبادر الحكومات بتقديم المساندة لمبادىء الادارة الذاتية والمشاركة الشعبية فى التعاونيات ٠

ب) توصية الى المجتمع الدولى : فيقول التقرير انه يجب على وكالات التعاون الدولية الثنائية الاطراف
International Bilaternal Cooperation agencies
ان تجعل من اولوياتها زيادة تدفق المعونة الفنية والادارية والمادية من اجل التنمية التعاونية وخاصة للاسكان الاقل حظا من النمو ٠

ج) يحث التقرير الوكالات الدولية والثنائية ان يتولى عناية خاصة الى البرامج التوجيهية التى تستهدف تنمية معلومات ومهارات وقدرات خبراء المعونة الفنية ومخططى المشروعات فيما يتعلق بالملامح المميزة لدور التعاونيات فى البلاد النامية ، وان يكون على استعداد للقيام بالمشروعات الرائدة والدراسات المقارنة للنظم التعاونية ودورها العملى ، ويجب ان تتضمن الانشطة التنموية العوامل الاساسية الهامة لنجاح المهام والاعمال التعاونية المختلفة ٠

د) يحث الامين العام للامم المتحدة فى توصية اخرى جميع الاطراف المهتمة بالتنمية التعاونية والتعاونيات ذاتها ، والمنظمات الدولية ، والوكالات الثنائية الاطراف ، والحكومات ، على زيادة جهودها للنهوض بالتدريب والادارة التعاونية ، وينبغى وضع نظم عملية للتقييم ،وبرامج التعاونيين ،

مع زيادة التعاون فيما بين البلدان النامية فى ميدان الجمعيات التعاونية ، بما فى ذلك الرحلات الدراسية وتبادل كبار الموظفين والتدريب المشترك ٠

الاجراءات المقترحة :

احتل تقرير الامين العام البند رقم ٧٨ فى جدول أعمال الجمعية العامة للامم المتحدة فى دورتها فى خريف عام ١٩٨١ التى تنعقد فى أواسط سبتمبر من هذا العام وتقضى الاجراءات التقليدية أن يقدم أولا الى احدى لجـان الجمعية العامة ثم يعوض للمناقشة امام الجمعية العامة فى نوفمبر او اوائل ديسـمبر ، وذلك حسـب ما تسـتغرقه الجمعية العمومية للامم المتحدة فى مناقشة جدول الاعمال ٠

وقد أهاب الحلف التعـاونى الدولى بجميع أعضـاء اللجنة المركزية بالحلف التعاونى الدولى ان يلموا بما جاء فى التقرير ، واعتبر الحلف انه من المهم استراتيجيا ان يطلب مندوبوا الاقطار المختلفة من مبعوثيهم لدى الامم المتحدة الحصول على ٥٠ نسخة أو ١٠٠ نسخة من التقرير لتوزيعها داخل الحركة التعاونية فى كل قطر وسيعتبر طلب هذه النسخ على انه ابداء للاهتمام ، لان البعثات القومية التى ترسلها الحكومات كأعضاء فى الامم المتحدة هى التى ستناقش وتحدد السياسة ، ولا شك أن تشجيع هذه البعثات على عدم التعاون يمكن ان يكون له تاثير على مناقشة تقرير الامين العام عن التعاونيات عند عرضة على الامم المتحدة فى الجمعية العامة هذا الخريف ٠

والجدير بالاهتمـام أن الحلف التعـاونى الدولى أعد مشروع قرار بالتوصيات المراد رفعها الى الجمعية العامة وعرضه على اللجنة المركزية فى اجتماعها بهلسنكى فيما بين ١٢ ، ١٩ سبتمبر ١٩٨١ ٠

ما اتخذه المجلس الاقتصادى والاجتماعى :

أصدر المجلس الاقتصادى والاجتماعى اثناء اجتماعه فى ربيع عام ١٩٨١ قرارا « يحث فيه الحكومات أن تولى عنـاية خاصـة اثناء تنفيذها

للاستراتيجية العالمية للتنمية الى وضع سياسات خاصة بالاصلاح الزراعى وحسن تنفيذها والى وضع سياسات خاصة بالنهوض بالجهود التعاونية والاهتمام بالاجراءات التنفيذية لحسن تطبيقها والاخذ بأسلوب التخطيط فى التنمية ، ودعم دور الموظفين المتخصصين فى التنمية الريفية وتشجيع المشاركة الشعبية فى عملية تنمية المناطق الريفية » ٠

وفيما يختص بالاجراءات الاخرى ذات الاهمية والتى يمكن أن تعود بالخير على التنمية بصفة عامة ، والتنمية التعاونية بصفة خاصة ، طلب المجلس الاقتصادى والاجتماعى من أمين عام الامم المتحدة أن يوجه عناية كاملة الى القضايا التى تضمنها تقريره عن الموقف العالمى ، مع العناية بصفة خاصة بالعلاقة بين نوع السلاح والتنمية ٠

كذلك نظر المجلس فى مشاكل اللاجئين والمساعدات التى تقدمها الدول المتقدمة الى البلاد التى تأوى عددا كبيرا من اللاجئين ، وكان الاهتمام موجها بصفة خاصة الى اللاجئين فى الصومال ، وقد احاط المجلس علما بما قد توصلت اليه بعثة الامم المتحدة وتوصياتها فى هذا الشأن ، وأشار التقرير الى جهود الصومال لتقديم المأوى والطعام والخدمات للاجئين ، وطلب من الامين العام والمفوض السامى للاجئين أن يواصلوا جهودهما لتعبئة المعونة الانسانية ، كما طلب المجلس ايضا من الدول الاعضاء ، ومن مشروع الامم المتحدة للتنمية ، والبنك الدولى ، والمؤسسات المالية والحكومية، مساعدة الصومال فى تدعيم بنيتها الاساسية الاجتماعية والاقتصادية حتى يمكنها تقوية الخدمات والتسهيلات الضرورية والتوسع فيها ٠

مجلس الغذاء العالمى : World Food Council

عقد مجلس الغذاء العالمى اجتماعا فى نوفى ساد بيوجوسلافيا من ٢٥ الى ٢٩ مايو ١٩٨١ وقرر فيه أولويات معينة ، واجراءات قومية ودولية شاملة لمكافحة الجوع والقضاء عليه ٠ وطلب المجلس من رئيسه بأن يقنع رؤساء الدول فى اجتماع قمة الشمال والجنوب المقرر عقده فى المكسيك فى

اكتوبر ، بأن قضايا الغذاء موضوع عاجل ، ومن بين تلك القضايا زيادة معونة التنمية باعتبارها مفتاح الاولويات ، وعقد اجتماعات قومية واقليمية لتشجيع تبادل الخبرات والافكار ، ولفت النظر الى الفوائد المرتقبة من التعاون الاقتصادى والفنى بين البلدان النامية ، ويعترف المجلس بأن الوصول الى موارد الطعام هو حق عالمى ، واكد كثير من الاعضاء اعتقادهم بأن استخدام الغذاء كأداة للضغط السياسى يجب أن يتوقف ٠

وقال فالدهيم أمين عام الامم المتحدة السابق فى رسالة الى المجلس أن من الاهمية القصوى مواجهة موقف الغذاء العالمى ، وأن على المجلس ان ينظر فى اتخاذ استراتيجية عالمية شاملة لعلاج التوازن المتزايد فى انتاج واستهلاك وتجارة الغذاء وحل مشكلات الجوع وسوء التغذية فى الدول النامية ٠

اجتماع الجمعية العمومية الخاص الثانى عن نزع السلاح ٠

تواصل لجنة تحضيرية من الامم المتحدة عمل الترتيبات لدورة تعقدها الجمعية العامة وتستغرق خمسة أسابيع وتخصص كلها لنزع السلاح وينتظر أن تعقد هذه الدورة من ١٠ مايو الى ٩ يوليو ١٩٨٢ وسيحدد التاريخ نهائيا فيما بعد ٠

وقد خطب روجر كرنيك Roger Kerinec وهو فرنسى الجنسية ورئيس الحلف التعاونى الدولى ، خطب فى دورة الجمعية العامة التى عقدت منذ عامين وخصصت لنزع السلاح ، وكان رئيس الحلف التعاونى واحدا من ٢٥ مندوبا مثلوا المنظمات الدولية غير الحكومية الذين اختيروا للتعبير عن آراء منظماتهم أمام الجمعية العامة ٠

والجدير بالملاحظة أن نوضح أن تصفية نزع السلاح ظلت موضع الاهتمام من جانب الوفود التى حضرت مؤتمرات الحلف طوال عدة سنوات أو اكثر وقد اكد على ذلك كرنيك رئيس الحلف ، كما اكد على أهمية الاقتصاد فى نفقات التسليح ، وتوجيه تلك الاموال الى انشطة التنمية فى الدول المتخلفة بما فى ذلك التنمية التعاونية ٠

وقررت اللجنة التحضيرية Preparatory Committee المؤلفة من ٦٨ دولة والتى تعد ترتيبات دورة الجمعية العامة الخاصة ، ان تسمح للمنظمات غير الحكومية ان تتحدث فى احدى الجلسات التى ستخصص لذلك الغرض ، على ان تتفق تلك المنظمات فيما بينها على اختيار المنظمات التى ستدلى بالبيانات ، ثم تبلغ قرارها فى هذا الشان الى رئيس اللجنة ·

وقررت اللجنة ايضا ان البيانات والمستندات التى تقدمها المنظمات غير الحكومية (مثل الحلف التعاونى الدولى) يجوز توزيعها فى الجمعية العامة لكنها لن تحمل اى رقم او رمز الامم المتحدة ، والاكتفاء بما تحمله هذه المستندات من علامات تعبر عن مصدرها ·

وقد قدم مندوبو فنلندا ، والمكسيك ، وتشيكوسلوفاكيا فى الجلسة الاولية التى عقدت فى مايو ، قد قدم هؤلاء المندوبين أوراق عمل الى اللجنة وتضمنت الورقة المقدمة من فنلندا تقييما لعمليات المفاوضات الرئيسية ، بالاضافة الى بيانات عن الجهود الاقليمية التى بذلت فى موضوع نزع السلاح ·

المستوطنات البشرية تتطلب اعلان عام ١٩٨٦ ليكون عام المأوى لمن لا مأوى لهم :

Human Settlements Asks for 1986 To Be The Year of Shelter For The Homeless :

اجتمعت لجنة المستوطنات البشرية فى مانيلا Manilla من ٢٧ ابريل الى ٦ مايو ١٩٨١ وأوصت الجمعية العامة باصدار قرار باعلان عام ١٩٨٦ عاما دوليا للمأوى لمن لا مأوى لهم ، وتعيين اللجنة المشكلة من ٥٨ عضوا كهيئة الامم المتحدة مسئولة عن تنظيم ذلك العام الدولى ·

وتوضح الدراسات انه سوف يركز « سنة من لا مأوى لهم » على جذب انتباه العالم نحو المشكلات التى يواجهها عديمى المأوى فى الحضر والريف فى البلاد النامية ·

واصدرت اللجنة بيانا رسميا خاصا فى نهاية اجتماعها اعربت فيه عن رأيها وهو « ان المستوطنات البشرية ليست مجرد بناء مساكن للمشردين فحسب بل هى تنسيق جميع الجهود فى القطاعين العام والخاص الرامية الى تحسين نوعية حياة الجماهير عن طريق الوفاء بحاجاتهم الاساسية من المياه والطاقة والغذاء والملبس والخدمات الطبية والتعليم والثقافة والتكنولوجيا بل والرياضة والترفيه والنقل وتوازن البيئة •

وفيما يلى النص باللغة الانجليزية :

"Human settlements is not only the Construction of houses for the homeless but also the coordination of all efforts in both public and private sectors aimed at improving quality of life for people by satisfying their basic needs in water, energy, food, clothing, livelihood, medical services, education, culture and technology as well as in sports and recreation ecology balance and mobility".

واكدت اللجنة على ان مسالة الاعتماد على النفس قضية هامة جدا وحاسمة فى حل مشكلات المستوطنات البشرية ، وانه طبقا لروح مؤتمر فانكوفر Vancouver بكندا والذى عقد فى عام ١٩٧٦ ، تعتبر المستوطنات البشرية اداة فعالة للتنمية •

استراتيجية التنمية فى الثمانينات :

Development Strategy for the 1980.

اسفر المؤتمر الفاشل الذى عقدته الامم المتحدة فى مطلع خريف عام ١٩٨٠ الدراسة استراتيجية التنمية عن اشاعة اليأس والاحباط ، فقد ثارت الخلافات بين البلاد النامية والبلاد المتقدمة حول الاجراءات بصورة جعلت المؤتمر لا يستطيع الاتفاق على شىء او مناقشة شىء من الموضوعات التى تشملها عملية التنمية •

وعلى انقاض هذه الخلافات تالفت مجموعة خاصة بناء على قرار من أمين عام الامم المتحدة وقد ضمنت هذه المجموعة جميع المنظمات الكبرى داخل الامم المتحدة تحت رئاسة دكتور جان ريبيرت.Jean Ripertالامين العام المساعد للشئون الاقتصادية والاجتماعية الدولية ، وقد اصدرت المجموعة اول دراسة لها فى هذا الصدد مع التوصيات ٠

وجاء فى تقرير المجموعة المشار اليها هذه الجملة ، انه « **ليست المشكلة الحقيقية ان العالم لا يستطيع انتاج طعام يكفى لغذاء كل فرد ، لكنها مسالة انتشار الفاقة فى كثير من انحاء العالم بحيث ان من يحتاج الى مزيد من طعام ليست لديه القدرة على انتاجه ، ولذلك فان القضاء على الجوع والمجاعة ليس فى مسالة انتاج زراعى فحسب بل ايضا بالاصلاح الزراعى وسياسات التوزيع والتنمية الريفية المتكاملة الى جانب قضايا الاقتصاد القومى والاعتماد على النفس** » ٠

وجدير بالملاحظة انه بدراسة هذا التقرير يتضح انه لا يتضمن توصيات محددة تختص بالتعاونيات كعامل من عوامل التنمية ، وقد كان هذا سببا من الاسباب التى دعت المستويات المسئولة فى الحلف التعاونى الدولى الى ان تطلب من اعضاء الحلف التعاونى الدولى أن يوجهوا انتباه وفود بلادهم فى الامم المتحدة الى اهمية الجمعيات التعاونية فى حل مشكلات التنمية هذه ٠ وقد أعربت مجموعة العمل المشار اليها عن انها ترحب بأية ملاحظات على تقريرها لمناقشتها ــ ومن ثم فان الحلف التعاونى الدولى يمكنه تقديم ما يريد من مقترحات ٠

معونات برنامج الامم المتحدة للتنمية المقدمة الى افريقيا الغربية والضفة الغربية :

استجاب برنامج الامم المتحدة للتنمية الى طلب من الحلف التعاونى الدولى وأوضح انه يمكنه تقديم بعض المعونات الى الحلف لدعم مكتب الحلف الذى افتتح فى غرب افريقيا ٠

واوضح المسئولين فى البرنامج المذكور الى أن المعونة المشار اليها تتلخص فى تمويل الادوات اللازمة لبرنامج ثنائى اللغة فى افريقيا الغربية المتحدثة بالفرنسية وغير ذلك من الادوات ٠

وتجرى الان المفاوضات حول المعونة المالية التى قد تتوافر لاعوام ٨٢ ، ٨٣ ، ١٩٨٤ ٠

والجدير بالملاحظة أن مدير برنامج الامم المتحدة للتنمية ، مستر برادفورد مورس Bradford Morse قد أبدى اهتماما كبيرا جدا لوضع برنامج موحد ترعاه الامم المتحدة فى الضفة الغربية بفلسطين المحتلة ٠

ووافقت على هذا الاقتراح كل من الاردن واسرائيل ومنظمة التحرير الفلسطينية ويتضمن المشروع بناء مساكن تعاونية قليلة التكاليف فى الضفة الغربية لسكنى الاسر العربية المقيمة هناك ، وتجرى الان مفاوضات حول هذا البرنامج وتقديم المعونة الفنية فى الاسكان التعاونى ٠

وستقدم الهيئة الدولية لتنمية الاسكان التعاونى The International Cooperative Housing Development Association (ICHDA) تقريرا منفصلا عن المفاوضات والانجازات التى تمت حتى الان بمعرفة منظمة الاسكان التعاونى التى قامت ببعض الاعمال مع الامم المتحدة ، ومع منظمات ثنائية اخرى ، ويرأس الهيئة الدولية لتنمية الاسكان التعاونى مستر أول ليندرستروم Oll Lindstrom وركسبينجن Riksbyngen بالسويد وهو الذى سيقدم التقرير ٠

كذلك اعدت سكرتارية الامم المتحدة تقريرا خاصا عن دور الامم المتحدة فى حماية المستهلك ــ وكان دكتور دندابانى Dr. Dandapani بادارة البحوث بالحلف التعاونى الدولى قد منح اجازة قصيرة ليشترك فى اعداد تقرير الامم المتحدة المشار اليه وستقدم لجنة الحلف الخاصة بشئون المستهلكين بيانات اخرى عن التقرير وتوصياته ٠

ويهمنا ان نوضح أن دكتور سورين سكسينا Suren Saxena زار فى اواخر عهده كمدير للحلف ، مقر الامم المتحدة بنيويورك ليجتمع مع كورت فالدهـايم الامين العـام ومدير برنامج الامم المتحدة للتنمية مسـتر برادفورد مورس Bradford Morse ومسئولين اخرين فى الامم المتحدة وسفراء عدد من البلاد المهتمة بالتعاون بصفة خاصة ٠

واعـدت تقارير مندوبى الحلف فى الامم المتحـدة فى جنيف وباريس وفيينا وروما لتكون ملحقا لهذا التقرير ٠

مصر ·· صوت التعاون الدولى

فى مجال التجارة التعاونية الدولية

من الامور التى ينبغى أن تؤكدها من هذا المكـان ، ان مصر بفضـل شهرة الرئيس الراحل السادات وسـمعته الدولية ، كرجل دولة من الطراز الاول ، وكزعيم عالمى استحدث فى مجتمعنا الدولى المعاصر اساليب جديدة لم يعرفها احد من قبل فى مجال السياسة الدولية ، هذه الاساليب التى تقوم أساسا على صـفات نابعة من شخصيته ، ولذلك اتسـمت بشرف المعاملة ، ونزاهة المقصد الذى يستهدف اقامة سلام علمى قائم على الحق والعدل ، هذه الاساليب وهذه الصفات ، جعلت من الرئيس السادات زعيما انسانا تحبه وتجله وتقدرة جميع شعوب العالم ، ومن هذه المفاهيم ، فان اى مصرى كان يمثل بلده فى الخارج يجد نفسه موضع تبجيل واحترام من ممثلى العالم والفضل كل الفضل فى ذلك ، انما يرجع لشخصية السادات التى غزت بالحب وارادة الخير قلوب الملايين فى جميع انحاء العالم ·

ولعل خير مثال نسوقه ما حدث فى اجتماعات الحلف التعاونى الدولى فى هلسنكى بفنلندا ، وهذه الاجتماعات يحضرها وفود من اكثر من ٧٠ دولة، واكثر من ٢٥ هيئة دولية ··· ولذلك فان المعيار فيما يدور فى هذه الاجتماعات من مناقشات ، هو معيار موضوعى ، يتم بعيدا عن ضـغوط السـياسة او مهاترات من يستخدمون المال فى سبيل تحقيق اهدافهم ··· هذا بالاضافة الى أن الحلف التعاونى يعتبر اقدم هيئة دولية قائمة حتى الان ، حيث تم تأسيسه فى عام ١٨٩٥ ، ومن اهم أهدافه نشر التعاون فى شتى انحاء العالم

★ أسعدنى أن أكون ممثلا لمصر فى هذه الاجتماعات باعتبارى نائبا منتخبا لرئيس اللجنة الزراعية للحلف لفترة أربع سنوات أخرى تبدأ من أكتوبر ١٩٨٠ الى ١٩٨٤ ، والاجتماعات التى نشير اليها هنا سـبقت اجتماعات اللجنة المركزية للحلف التى عقدت فى سبتمبر ١٩٨١

وتحسين الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية لملايين العاملين فيه ، فى اطار انسانى واخلاقى رفيع يؤمن بالاخوة الانسانية والعمل معا بغض النظر عن اللون او الجنس او العقيدة او المذهب السياسى ، ومن هذه المعانى جميعا تمت اجتماعات اللجنة التنفيذية للجنة الزراعية للحلف التعاونى الدولى واجتماعات اللجنة الزراعية واللجنة الاقتصادية ٠

والذى أرجو أن أوجه اليه الانظار أن هناك تحولات وتطورات هامة تحدث فى اللجنة الاقتصادية للحلف وهذه التطورات ترتبط بالاستعداد لما ينبغى أن يكون عليه التعاونيات عام ٢٠٠٠ ، وأن الجهود ينبغى ان تبذل من الان لوضع اللبنات الهامة لهذا التطور ومن اهمها ان الحركة التعاونية ستواجه الكثير من المصاعب والمشكلات من الشركات المتعددة الجنسية التى تزداد قوة كل يوم ، وهذه القوة ستتم على حساب الحركة التعاونية الدولية ، ومن هذا المنطق فان مؤتمر التجارة التعاونية الدولية قد اتخذ قرارا بتوسيع قاعدة العضوية للحلف على اسس اقتصادية ، بمعنى ان اللجنة الاقتصادية ينبغى أن تكون لها كافة المقومات التى تمكنها من الدخول فى المشروعات التعاونية ذات العائد الاقتصادى عنطريق التعاون بين التعاونيات فى الدول الراغبة والقادرة على الاسهام بنصيب فى رأس المال ، وقد تحدد الاشتراك فى اللجنة الاقتصادية حدا أدنى قدره ٥٠٠٠ دولار وقد أبرزت الكثير من الدول رغبتها فى هذا الاسهام ، ومنها الولايات المتحدة الامريكية وروسيا والسويد والهند وايطاليا وغيرها من الدول الاعضاء فى الحلف ٠

ومما لا شك فيه أن اللجنة الاقتصادية للحلف سيكون لها مستقبلا الاثر الاقتصادى الكبير فيما يتعلق باقامة مشاريع كبيرة تقف على قدم المساواة مع الشركات المتعددة الجنسية ، كما سيكون لها اثرها الكبير فى تحقيق التعاون الايجابى بين الحركات التعاونية المتقدمة وبين الحركات التعاونية فى الدول النامية ، خاصة وان مناقشات الاعضاء قد أجمعت على أن الدول النامية لا ينبغى ان تخضع لعوامل الاستغلال التقليدية التى ما زالت حتى

الان تحدث نتيجة لاشكال الاتفاقيات التى تعقدها بعض الدول المتقدمة مع الدول النامية ٠

ويسعدنى ان احيط علم المصريين جميعا ، أن رئيس اللجنة الاقتصادية مسيو دومينج ٠٠٠ وسكرتير اللجنة الزراعية للحلف ونائب رئيس اللجنة الاقتصادية فى نفس الوقت مسيو شايير ، وقد وقفا بجانب مصر وقفة صديق حيث انه أثناء المناقشات التى دارت لاختيار مكان المؤتمر الثالث للتجارة التعاونية الدولية ، وقفا الرجلين معا ، وأوضحا انهما قابلا السيد الاستاذ الدكتور محمود داود وزير الزراعة والمشرف على الحركة التعاونية الزراعية، وأن السيد الوزير فى مقابلة خاصة مع سكرتير اللجنة الزراعية ، وبحضور الدكتور كمال حمدى أبو الخير ممثل الحركة التعاونية الزراعية فى الحلف٠٠ أفاد الوزير بأن مصر ستضع كافة امكانياتها فى خدمة هذا المؤتمر الهام ، وان السيد الوزير قد فوض الدكتور كمال حمدى أبو الخير فى اتخاذ كافة الاجراءات التنظيمية لعقد هذا المؤتمر بحيث يكتب له النجاح ، خاصة وانه ينعقد بعد ان انعقد المؤتمر الاول فى نيويورك عام ١٩٧٨ ، وانعقد المؤتمر الثانى فى موسكو عام ١٩٨٠ ٠٠٠ وانشاء الله سيكون المؤتمر الثالث القادم الذى سيعقد بالقاهرة فى اكتوبر / نوفمبر ١٩٨٢ على نفس مستوى المؤتمرات السابقة ٠ خاصة وان مصر لها ثلاث مقاعد فى اللجنة المركزية للحلف ، مقعد للاتحاد التعاونى الزراعى المركزى ، والاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى والاتحاد الاستهلاكى المركزى (*) ٠

★ قام الدكتور كمال حمدى أبو الخير بتكليف رسمى من هذه الاتحادات وبصفته عضوا فى مجلس ادارة جميع الاتحادات التعاونية المركزية فى مصر بكافة الجهود لتحقيق هذا الانضمام ٠

مصر ومشكلة استقرار التشريع التعاوني



ظاهرة كثرة قوانين التعاون :

هناك ظاهرة فى مصر جديرة بالتسجيل فيما يتعلق بالتعاون وقوانينه، هذه الظاهرة هى كثرة القوانين التعاونية ، ففى عام ١٩٢٣ صدر اول تشريع تعاونى وهو القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٣ ، ولم يكن للتعاون الاستهلاكى فيه نصيب ، اذ جاء خاصا بالجمعيات التعاونية الزراعية ، هذا بالاضافة الى ان هذا القانون اغفل فى المادة ٤٧ تخصيص جزء من صافى الارباح لتحسين الشئون الاقتصادية والاجتماعية للمنطقة القائمة فيها الجمعية ، وخصوصا من الوجهة التعليمية وايضا لاعمال الخير ونشر المبادىء التعاونية ، ثم صدر بعد ذلك القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٢٧ الذى شمل انواعا اخرى من الجمعيات التعاونية وغير الجمعيات الزراعية ، الذى اجاز للصناع وصغار التجار تأسيس الجمعيات التعاونية الاستهلاكية فى المدن والقرى ، ثم صدر القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٤٤ الذى اجاز امكان تقسيط قيمة الاسهم لكى يتيح الفرصة امام الطبقات المحدودة الدخل للانضمام الى عضوية الجمعيات والاستفادة من نشاطها الاجتماعى والاقتصادى ، وتوسع فى منح المزايا للجمعيات التعاونية ثم القانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٤٨ بتحويل بنك التسليف الزراعى الى بنك التسليف الزراعى والتعاونى ، ثم صدر القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ الذى سمح بانشاء جمعيات للطلبة فى معاهد التعليم ، وجمعيات استصلاح الاراضى ، وجمعيات صناعية ريفية ، وجمعيات الاصلاح الزراعى التى تعمل باحكام خاصة ، ثم صدر القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ ، ثم صدر القرار الجمهورى رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن المؤسسات العامة التعاونية ، والذى ادى بدوره الى اصدار قرارات جمهورية بانشاء المؤسسات العامة التعاونية الزراعية ، والمؤسسة العامة التعاونية الاستهلاكية ، .. الى غير ذلك من القرارات التى جعلت حق الاشراف والتوجيه والرقابة على المؤسسات التعاونية لوزارة الصناعة ، ووزارة الزراعة ، ووزارة الاصلاح الزراعى

واصلاح الاراضى ، ووزارة الاسكان والمرافق ، ووزارة التموين ، ووزارة التربية والتعليم ... الخ . ثم صدر قانون التعاون الزراعى رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ ، ثم صدر القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٥ بشأن نظام الحكم المحلى وما تضمنه من اختصاصات واسعة للمحليات فى الاشراف على نشاطها ، ومنها النشاط التعاونى ، ثم صدر القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ الخاص بالتعاون الاستهلاكى ... ثم صدر قانون التعاون الانتاجى رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ ، ثم صدر القرار الجمهورى رقم ٨٢٤ لسنة ١٩٧٦ بحل الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى ، ثم صدر القرار الجمهورى رقم ٨٢٥ لسنة ١٩٧٦ بالغاء الهيئة العامة للتعاون الزراعى باعتبارها جهة ادارية مختصة بالاشراف على الجمعيات التعاونية الزراعية وكذلك الغاء المؤسسات العامة ثم صدر القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ بشأن قانون التعاون الزراعى ، ثم صدر القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨١ المعدل للقانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ ... الخ .

ويهمنى أن أوضح أنه قد تتابعت التعديلات لهذه القوانين ، الى الدرجة التى جعلت أصحاب المصلحة الحقيقية من التعاونيين يشعرون « بالغربة » بالنسبة للتعديلات الكثيرة التى تطرأ على هذه القوانين ، الامر الذى يجعلهم فى شبه « جهل دائم بهذه التعديلات » وهذا الجهل بالطبع لا يعفيهم من المسئولية أو العقاب الذى يترتب على مخالفة القوانين ... بل أكثر من هذا ، فان تتابع القوانين التعاونية وتعديلها قد جعل الكثيرين ممن يتولون مسئولية الادارة التنفيذية فى التعاونيات المنتشرة فى طول البلاد وعرضها يشكون من تلاحق التشريعات التعاونية وتعديلاتها الى الدرجة التى يتعذر عليهم معها اداء وظائفهم بأعلى قدر من الكفاءة مع مراعاة مصالح أصحاب المصلحة الحقيقية فى اطار ما تتطلبه هذه القوانين .

ومما لا شك فيه أن الحركة التعاونية فى مصر فى حاجة الى أن تحتفظ قوانينها بمرونتها وحيويتها لتواكب التغير ولا تصاب بالجمود ، وفى نفس الوقت تحرص على أن يكون تغيير القوانين محسوبا بكل دقة محتفظا بأهم

خصائصه وهو الثبات ·· والتشريع التعاونى يحتاج أولا الى دراسة مستفيضة للتنسيق بينه وبين التشريعات الاخرى لكى لا يحدث تعارض بينها ، وفى معظم الاحيان لا يتم فى ذلك بالصورة المطلوبة ، ولهذا نجد التشريع التعاونى بعد صدوره ، يتم تعديله بناء على ما يبرز من عيوب عند التطبيق ، وغالبا ما يتم هذا التعديل بالالغاء أو الاضافة أو استبدال نصوص المواد ذاتها أو لتفسير بعض العبارات الواردة فيه ·

كما ويرى بعض رجال القانون انه توجد مشكلة اخرى ، وهى ان المذكرات الايضاحية غرض المشرع من اصدار القانون وتشرح نصوصه ، غير أنها أصبحت الآن ترديدا لنصوص القانون ! ··· وبهذا يمكن الاستغناء عنها دون أن تخسر شيئا ! ···

كما ويرى بعض رجال القانون أن صياغة القوانين عندنا ليست بالمستوى المطلوب ، فالمفروض أن تكون النصوص مفهومة للرجل العادى ، غير أن الذى يحدث أن يجد حتى المتخصص بعض الغموض فى النصوص ، والصعوبة فى فهم بعض المواد المتداخلة ·

ويهمنا أن نوضح من هذا المكان أن القوانين التعاونية فى كثير من دول العالم التى تتميز بقوة الحركة التعاونية فيها ، قد وصلت الى مرحلة الاستقرار التشريعى التعاونى ، (*) ·· واذا كانت كثرة التشريعات وكثرة تعديلها ظاهرة فى كل الدول النامية ، فانما ذلك يرجع فى رأينا الى أن المجتمعات المتخلفة تتوهم أن حل مشكلاتها يمكن تحقيقه عن طريق استصدار التشريعات المناسبة ، حتى وان كانت متلاحقة ، وفات على هذه الدول حقيقة مؤكدة ، وهى أن القوانين تنظم العلاقات بين الناس ، وان هؤلاء الناس اذا كانوا على أعلى مستوى من الناحية الخلقية والكفاءة الوظيفية

★ نرجو التكرم بالرجوع الى الدراسة السابق تفصيلها عن قانون التعاون الالمانى ، فى الباب الثانى من هذا المرجع ·

وكانت القوانين تتميز بالمرونة ، فانه يمكن مع هذا حل الكثير من المشكلات دون الرجوع الى القوانين ··· ومن اجل ذلك وضعت الحركة التعاونية لنفسها شعارا هاما ··· وهو « اعدوا التعاونيين قبل أن تنشئوا الجمعيات التعاونية » ·· وهذا الاعداد وحده هو السبب الرئيسى فى الاستقرار التشريعى التعاونى فى الدول المتقدمة ·

ومما لا شك فيه أن العيب الاساسى فى التشريعات التعاونية يكمن فى قصور الدراسات الاولية فى بعض الجهات عند اعداد التشريع ، وعدم تفهم الظروف الموضوعية عند اعداده بحيث يكون ملبيا للاحتياجات الفعلية لمختلف أوجه النشاط التعاونى ، فعملية التشريع ليست اجتماعية واقتصادية وسياسية وقانونية وادارية ··· الخ · بالاضافة الى احساس المشرع بحاجات المجتمع ، ومن جميع هذه الدراسات يأتى دور الصياغة ·

وصياغة القوانين يجب ان تكون دقيقة ومعبرة ، مع ملاحظة أن القانون الذى يواكب التغير لا يصدر اثناء التغير ، لكنه يصدر بعده ، فالقانون دائما تعبير عن مرحلة استقرار ، لانه بطبيعته قواعد دائمة لذلك نجد بعض الدول الاوربية تطرح نصوص القانون أولا على الرأى العام ، وعلى الجماعات المختلفة ذات المصلحة فى اصداره لتشارك برأيها فى اعداد القانون الذى سترتبط به ثم يجتمع بعد ذلك علماء متخصصون فى الشئون السياسية والاجتماعية والاقتصادية ، ومختلف فروع القوانين التى تحكم المجتمع لان القانون التعاونى سينفذ فى ظل الاوضاع السائدة ··· وهكذا فان اعداد النصوص التشريعية يجب أن يكون حصيلة دراسات واسعة وعميقة لمجموعات من الباحثين والدارسين ولمراكز البحوث والجامعات والجمعيات العلمية المتخصصة ·

★ لمزيد من التعمق فى هذا الموضوع ، نرجو الرجوع الى كتابنا « الادارة بين النظرية والتطبيق » ـ مكتبة عين شمس ١٩٧٦ ·

وانني أرجو أن أوجه النظر الى أن جميع علماء الاجتماع ، والتربية، والادارة والقانون « يجمعون على أن الدستور الجيد لا يضمن رؤساء جمهورية عظام ٠٠٠ وأن القوانين الجيدة لا تنشيء مجتمع اخلاقى عال »٠٠ انما الامر أولا وأخيرا ، انما يرجع الى تربية المجتمع على الاسس الاخلاقية والنظامية والعلمية التى يمكن عن طريقها وحدها الارتقاء بالمجتمع الى السلوك الاجتماعى الرفيع الذى تسوده المعاملات النظيفة والشريفة ٠

قانون التعاون الزراعى الجديد ٠٠٠ وسرعة تعديله :

لم يكد يصدر قانون التعاون الزراعى الجديد رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ حتى صدرت أصواتا تطالب بتعديله ! ٠٠٠ فقد تضمن هذا القانون بنيانا فرعيا خاصا بجمعيات الثروة المائية على قمته جمعية عامة وذلك لاختلاف طبيعة هذه الجمعيات عن الجمعيات التعاونية الزراعية ٠٠٠ غير أن جمعيات صائدى الاسماك طالبت باخراجها من هذا القانون ، وصدر فعلا القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨١ باخراج هذه الجمعيات من الخضوع له واستمرارها فى الخضوع لاحكام القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ ، والقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ ، والمعتقد أن هذا قد تم بصفة مؤقته لان الاتجاه قائم نحو اصدار قانون تعاونى جديد لتعاونيات الثروة المائية ، اذ أن جمعيات صائدى الاسماك تعتقد أن أحكام القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ لم تعد تتناسب والتطورات التى يلزم أن تكون عليها تعاونيات الثروة المائية ٠٠٠٠

وقد ترتب على صدور القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨١ بتعديل القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ أن صدرت القرارات الوزارية اللازمة لتعديل أحكام اللائحة التنفيذية لقانون التعاون الزراعى ومنها القرار الوزارى الآتى :

قرار وزير الزراعة والامن الغذائى رقم ٤٧١ لسنة ١٩٨١(*)

بتعديل بعض احكام اللائحة التنفيذية لقانون التعاون الزراعى

وزير الدولة للزراعة والامن الغذائى

بعد الاطلاع على قانون التعاون الزراعى الصادر بالقانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ والمعدل بالقانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨١ ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١٩ لسنة ١٩٨٠ بتحديد الوزير المختص فى تطبيق أحكام القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه ٠

وعلى قرار وزير الدولة للزراعة والامن الغذائى رقم ١ لسنة ١٩٨١ باصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ باصدار قانون التعاون الزراعى ،

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة ،

قــــرر

(المــــادة الاولى)

تلغى الاحكام المتعلقة بالجمعيات التعاونية للثروة المائية أينما وردت فى اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ الصادر بالقرار الوزارى رقم ١ لسنة ١٩٨١ المشار اليه ٠

★ رجاء التكرم بالرجوع الى القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ ولائحته التنفيذية فيما بين صفحات ٥١ ـ ١٢١ من هذا المرجع ، وقد آثرنا أن نضع هذا التعديل عند مناقشتنا لموضوع استقرار التشريع التعاونى ، تعبيرا عن أن الدراسات المسبقة قبل اصدار هذه القوانين لا تحظى بالدراسات العلمية الدقيقة قبل اصدارها ٠

(المــادة الثانية)

يستبدل بنصوص المواد ٢ (أ) ، ١٣ ، ١٧ (فقرة أولى) ، ١٩ ، ٣٥ ، ٤٦ ، من اللائحة التنفيذية لقانون التعــاون الزراعى الصــادرة بالقــرار الوزارى رقم ١ لسنة ١٩٨١ المشار اليه النصوص الاتية :

مــــادة ٢ (أ) :

وكالة الوزارة لشــئون التعــاون الزراعى الجهة الادارية المختصــة بالنسبة للجمعيات التعاونية الزراعية العامة فى المجالين النباتى والحيوانى والجمعيات التعاونية المنشأة فى الاراضى المستصلحة ويصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للزراعة والامن الغذائى بالاتفاق مع وزير التعمير والدولة للاســكان واســتصــلاح الاراضى بعد ان تكون قد بلغت الحدية الانتاجية واستقرت أوضاعها ٠

مــــادة ١٣ :

يجوز انشــاء جمعية نوعية تتخصــص فى اداء خدماتها لصــالح اعضائها على مستوى قرية او اكثر او على المحافظة ٠

وتشترك الجمعيات النوعية التى تمارس ذات النشاط على مستوى المحافظة فى الجمعيات النوعية العامة على مستوى اكثر من محافظة او على مستوى الجمهورية ٠

ويجوز أن تنشأ جمعية نوعية او اكثر لتسويق محصول او اكثر من المحاصيل الزراعية على مستوى المحافظة او على مستوى قرية او اكثر ، وتتكون الجمعية النوعية للتسويق على مستوى المحافظة من الجمعيات التعاونية المحلية متعددة الاغراض والجمعيات النوعية التى تمارس ذات النشاط فى القرى ، ومن الافراد المستوفين لشروط العضوية المنصوص عليها فى المادة ١٢ من اللائحة والنظام الداخلى للجمعية ٠

وتشترك الجمعيات النوعية للتسويق على مستوى المحافظة فى عضوية الجمعيات النوعية العامة المتخصصة فى ذات النشاط على مستوى كل من محافظة أو على مستوى الجمهورية ٠

مـــادة ١٧ (فقرة اولى) :

اذا انسحب العضو من الجمعية أو زالت عضـويته فيما عدا حالة الفصل بقرار من الجمعية العمومية يكون له الحق فى استرداد قيمة اسهمة بشرطالا يترتب على ذلك تخفيض راس مال الجمعية بنسبة تزيد على ١٠٪ من راس المال كما يسترد العضو قيمة ما ساهم به من حصص نقدية أو عينية وذلك كله وفق آخر حساب ختامى مصدق عليه ٠

مـــادة ١٩ :

تكتتب الجمعيات التعاونية متعددة الاغراض بالقرى بـ ٢٠٪ من راسمالها فى الاسهم التى تصدرها الجمعية المشتركة بالمركز ان وجدت ٠

وفى حالة عدم وجودها تكون مساهمة جمعية القرية بـ ١٠٪ من راسمالها فى الاسهم التى تصدرها الجمعية المركزية متعددة الاغراض بالمحافظة ٠

وتكتتب الجمعية المشتركة بالمراكز المتعددة الاغراض بنصف رأس مال كل منها فى الاسهم التى تصدرها الجمعية المركزية متعددة الاغراض بالمحافظة ٠

وتكتتب الجمعيات المركزية المتعددة الاغراض بالمحافظة بنسبة ٣٠٪ من رأس مال كل منها فى الجمعية العامة المتعددة الاغراض ٠

وتكتتب الجمعيات العامة المتعددة الاغراض والجمعيات العامة النوعية على مستوى الجمهورية أو على مستوى اكثر من محافظة وكذلك الجمعيات المركزية متعددة الاغراض بالمحافظات بنسبة ١٠٪ من رأسمالها

فى رأس مال الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى وفى جميع الاحوال لا يجوز أن تسهم الجمعيات متعددة الاغراض والنوعية على مستوى القرى بأكثر من رأسمالها فى غيرها من الجمعيات ·

مـــادة ٣٥ :

يكون الحد الاقصى لعدد اعضاء مجلس ادارة الجمعيات على الوجه الاتى :

١١ عضوا بجمعية القرية او البند المتعددة الاغراض والنوعية

١٣ عضوا بالنسبة للجمعيات متعددة الاغراض المشتركة بالمركز

١٥ عضـــوا بالنســـبة لجمعية المحافظة ســـواء كانت متعـــددة الاغراض او النوعية ·

٢٩ عضـــوا بالنســـبة للجمعيـــة التعـــاونية الزراعية العـــامة وللجمعيات النوعية العامة ·

وذلك بالاضـــافة الى العضـــو الذى يعينه وزير الزراعة بالجمعيات المركزية العامة والنوعية ولا يدخل فى حساب النسبة الواجب الاحتفاظ بها الفلاحين فى مجالس الادارة المشار اليها ·

مـــادة ٤٦ :

تتولى الجمعيات المركزية متعددة الاغراض بالمحافظات تشكيل جهاز لمراجعة واعتماد حسابات الجمعيات التعاونية الزراعية المحلية والمشتركة متعددة الاغراض والنوعية فى نطاق المحافظة تحت اشراف الاتحاد التعاونى الزراعى المركزى على أن تشـــمل هذه المراجعة فحص دفاتر الجمعيـــات ومستنداتها وحساباتها وجرد خزائنها ومخازنها والمعاونة فى اعداد التقارير السنوية والميزانيات واعتماد هذه الميزانيات تمهيدا لعرضها والتصديق

عليها من مجلس الادارة والجمعيات العمومية على أن تلتزم الجمعيات المحلية والمشتركة والنوعية بتغطية تكاليف هذا الجهاز بموجب قرار يصدر ، مجلس ادارة الاتحاد بالتنسيق مع الجمعية المركزية المختصة ٠

ويجـوز تكوين هذا الجهـاز عن طريق الندب من الجهـات الادارية المختصة ٠

مـــادة ٥١ :

لا يجوز أن يوزع على الاعضاء من المال الناتج من التصفية اكثر مما أدوه فعلا من قيمة اســهمهم ومن حصــص رأس المـال النقدية والعينية المساهمين بها فى المشروعات ، كما لا يجوز أن يؤدى اليهم أى مبلغ يزيد على القروض والودائع او العائد المستحق لهم لدى الجمعية ٠

(المـــادة الثالثة)

يستبدل بتاريخ ١٩٨١/٧/٣ المنصوص عليه فى المادة ١٠ من هذه اللائحة بتاريخ ١٩٨١/١٢/٣١ ٠

(المـــادة الرابعة)

تضاف مادة جديدة برقم ٤٥ مكرر نصها كالاتى :

مـــادة ٤٥مكرر :

يجوز تقرير حوافز اضافية من صافى الارباح التى تحققها المشروعات الانتاجية التى تقوم بها الجمعية أو تشترك فيها طبقا لحكم المادة ٢٣ من القانون لاعضاء مجلس ادارة الجمعية والاجهزة العامة بها والمعاونة لها وللعاملين فيها والمنتدبين اليها ولاجهزة الاشراف والرقابة التى ساهمت

فى تحقيق هذه الارباح وذلك بما لا يجاوز ٢٥٪ من صافى الارباح بعد سداد جميع النفقات ومقابلة جميع الالتزامات وذلك بقرار من الجمعيةالعمومية بعد التصديق على الحساب الختامى للجمعية والميزانيات الفرعية لهذه المشروعات ولا تدخل هذه الحوافز فى الحدود القصوى المنصوص عليها فى المواد ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ من هذه اللائحة ٠

(المـــادة الخامسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالى لنشره

وزير الدولة
للزراعة والامن الغذائى
(دكتور محمود محمد داود)

١٩٨١/١١/١٥

ان عدم استقرار التشريع التعاونى المصرى كما ذكرنا سابقا ، يدفعنا الى مراجعة ما اوضحناه فى مقدمة هذا المرجع عن اهمية التعريف القانونى للجمعية التعاونية ، مؤكدين على اهمية الا يثقل التعريف بتفاصيل كثيرة ، بل يقتصر على الملامح الواقعية والحيوية ، هذا بالاضافة الى الاخذ فى الاعتبار ما سبق ان اوضحناه عن بعض العناصر او المعانى التى ينبغى ان يتضمنها القانون التعاونى والتى تعتبر من الاساسيات المميزة للشكل الذاتى للجمعية ، فقد اوضحنا بعض الاساسيات ، والتى منها مبدأ المساعدة الذاتية (*) ، ومبدأ النهوض بالاعضاء ومبدأ الكفاءة الاقتصادية ومبدأ الانضمام الاختيارى ، واوردنا رأى علماء التعاون فى معانيها واثرها على صياغة التشريع التعاونى ·

ونظرا لاهمية هذا الموضوع فيما يتعلق بتحقيق استقرار التشريع التعاونى ، رأينا مواصلة هذه الدراسة موضحين رأى العلماء فى تضمين القوانين التعاونية مفاهيم او معانى او مبادىء ينبغى النظر اليها على انها كل لا يتجزأ ، بحيث لا ينبغى الاخذ ببعضها وترك البعض الآخر ، وصولا الى الاستقرار المنشود ·

مبدأ العضوية المفتوحة : Open Membership

أ) معنى هذا المبدأ :

يعنى مبدأ العضوية المفتوحة ان الجمعية التعاونية بوصفها منشأة مفتوحة اساسا امام كافة من يريد الانضمام اليها ، ويسمح للاعضاء الجدد

★ نرجو التكرم بالرجوع الى ما اوردناه فى مقدمة هذا المرجع بعنوان « مدخل الى التشريع التعاونى » ·

** Cf. Report of the ICA Commission on Co-operative Principles, op. ci., p. 35; Dubhashi, op. cit., p. 29; Ebert, op. cit., pp. 150 et seq.

باستخدام جميع تسهيلات وخدمات الجمعية والمشروع التعاونى التى تكونت على مر الزمن بفضل عمل وجهود الاعضاء الاخرين السابقين عليهم ، وهذه ناحية من نواحى المبدأ الفرنسى المعروف بمبدأ الغيرية ٠

وتقوم الجمعية التعـاونية بوصفها تنظيما للمسـاعدة الذاتية على تضامن الاعضاء فكلما كثر عدد الاعضاء (الى حد معين) ازدادت فرصة العضو الفرد والجماعة ككل لتحقيق الاهداف المرجوة ٠

غير أن هذا الاتجاه لن يتحقق الا اذا انضـم للجمعية أعضـاء من طوائف مناسبة أى أعضاء لهم مصالح اقتصادية ولهم اسـتعداد وقدرة على المشاركة فى تنمية هذه المصالح وتطويرها عن طريق مساندة وبناء ورعاية المشروع التعاونى ، فمعنى العضوية المفتوحة أن تفتح الجمعية التعاونية أمام مثل هؤلاء الافراد فقط أى الافراد الذين يوسعهم استخدام تسهيلات المشروع التعاونى بطريقة سليمة ٠

ويتجمع الناس فى الجمعيات التعاونية معا ليعملوا متضامنين من أجل تحقيق أهدافهم المشتركة ، وينبغى أن يفعلوا ذلك بقرارهم ، ولمصلحتهم ومنفعتهم ، وعليه فان مبدأ العضوية المفتوحة انما يطبق (من وجهة نظر الانسان كفرد) فى ظل حرية الانضمام والعضوية الاختيارية ٠

ولا يعنى مبدأ العضوية المفتوحة أن يسمح لكل انسان بحق الانضمام الى الجمعية التعاونية حين يريد ، بل يجب ان يكون للاعضاء الحاليين فى الجمعية حق اختيار زملائهم الجدد ، فلا شك أن للجمعية حق شرعى ومصلحة شرعيـة فى قبـول الاشخاص الذين تتوافر فيهم اشتراطات معينة دون غيرهم (مثل شروط السن والمهنة ومحل الاقامة ، والصفات الشخصية ، وغير ذلك) ضمانا لقدر معين من التناسق والانسجام بين جماعة الاعضاء، كما ان قدرة الجمعية التعاونية على استيعاب أعضاء جدد تحددها امكانياتها على أداء الخدمات ، اذ يستحيل على الجمعية ان تقدم الخدمات لعدد غير محدود من الاعضاء ٠

وهكذا يجب على كل جمعية تعاونية فى ظل مبدأ العضوية المفتوحة ـ ان تكون على استعداد لقبول اعضاء جدد دون قيود مصطنعة ولا تمييز بين طالبى العضوية لكن لا يجبر اعضاء الجمعية التعاونية على قبول كل طالب يتقدم للانضمام للعضوية ٠

ب) اثر هذا المبدأ على التشريع التعاونى :

يجد المشرع نفسه ملزما فى ظل مبدأ العضوية المفتوحة أن يرسم للجمعية التعاونية اطارا قانونيا يتيح لها البقاء والعمل فى فترة طويلة من الزمن بصرف النظر عن تغيير حجم عضويتها ، وهذا لا يتحقق سوى بأن يكون للجمعية التعاونية نمط تنظيمى ثابت يتيح لها البقاء مستقلة عن أعضائها الذين يأتون ويذهبون ، أى بجعلها كيانا قانونيا تكتسب شخصيتها بالتسجيل ٠

وتلتزم كل جمعية باعداد سجل لاعضائها يعتبر شاهدا على أن هؤلاء اعضاء فى الجمعية ، ويحدد بوضوح من هم الاعضاء فى أى وقت ٠

ومن الاوضاع التنظيمية والقانونية المقررة أنه اذا أرادت جماعة بتغيير حجم عضويتها أن تمارس العمل ، فلابد لها من أن تعلن بوضوح عن الشخص (أو الهيئة الذى له سلطة التصرف نيابة عن تلك الجماعة واتخاذ القرارات وتنفيذ تلك القرارات باسم الجماعة ونيابة عنها ٠

ولكى تتمكن الجمعية التعاونية من اتخاذ القرارات والقيام بالعمل كشخص معنوى ، فيجب على المشرع أن يضع احكاما تسمح بانشاء جهازين على الاقل على أن يكونا واضحى التحديد ٠

ـ الجمعية العمومية للاعضاء التى يحضرها عدد محدود من الاعضاء ويشترط أن يتوافر فيها العدد القانونى لتتخذ قرارات ملزمة للاعضاء الحاليين والذين ينضمون فى المستقبل ، وهذه الجمعية العمومية

تعتبر فى القانون هيئة دائمة ما دامت الجمعية التعـاونية قائمة بصرف النظر عن شخصية الاعضاء الذين يحضرونها ٠

ـ لجنة الادارة (أو مجلس الادارة) وتعتبر مناصب هذه اللجنة مناصب دائمة (الرئيس ، أمين الصندوق ، المدير ، السكرتير) داخل البناء التنظيمى ، وهذه المناصب تمتاز بسلطات ومسئوليات معينة يبينها القانون واللوائح ، وهى سلطات ومسئوليات متصلة بالمنصب ذاته وليس بشخص شاغلة ، وتشغل هذه المناصب دوريا بالانتخاب من بين مرشحين من اعضاء الجمعية بشرط أن يكونوا محتفظين بعضويتهم فى تاريخ الانتخاب ٠

ويجب أن يعلم مقدما الاشخاص الذين يرغبون فى الانضمام للعضوية الى أى أن هيئة ذات عضوية متغيرة ، ما هى شروط الالتحاق ؟ وعلى أى وجه ستكون مسئولياته والتزاماته وحقوقه ؟ ثم ما هى عواقب انسحابه من العضوية أذا كان مسموحا بهذا الانسحاب ؟ ولا يسهل مناقشة كل هذه الامور مع كل شخص على حدة حين يرغب فى الانضمام أو الانسحاب ، وأذا فان هذه الشئون تنظم تنظيما عاما ليلتزم بها الاعضاء الحاليون والاعضاء الذين ينضمون مستقبلا على السواء لتكون معاملة الاعضاء جميعا واحدة ، ويجوز تنظيمها بالقانون أو بموجب اللوائح فى كل جمعية٠

ومن المسـائل الهامة فى الجمعية التعـاونية التى يؤثر عليها مبدأ العضوية المفتوحة مسألة تمويل المشروع التعاونى ، فحين ترتبط العضوية والمساهمة فى رأس المال فى الجمعية التعاونية ذات العضوية المتغيرة ، فالنتيجة الحتمية هى تغير رأس مال الجمعية ، ويؤدى عدم استقرار رأس المال الى مشكلات عديدة فى المشروع التعاونى ، ويعالج المشرع ذلك بوضع احكام لانشاء احتياطى اجبارى لتصبح الجمعية اكثر استقرارا ماليا ، كما يضع المشرع ايضا قواعد المسئولية للاعضاء الحاليين والسابقين عن ديون الجمعية ٠

ـ ديمقراطية الادارة والاشراف :

Democratic Management and Control

ا) معنى هذا المبدأ :

يعتبر مبدأ ديمقراطية الادارة والاشراف من أهم المبادىء بالنسبة لبنيان الجمعية التعاونية وذلك من ثلاث أوجه رئيسية :

١ ـ ديمقراطية الادارة والاشراف معناها الحكم الذاتى (*) اى أن يصبح الاعضاء انفسهم هم السلطة العليا والنهائية ، واليهم يرجع اتخاذ القرار فى كافة الشئون الهامة فى الجمعية التعاونية باعتبار أن الاعضاء هم الذين اقاموا الجمعية لتخدم اغراضهم وهم الذين يقدمون المساهمات المالية وغيرها لتستمر الجمعية قائمة ، والمفروض فى مثل هذا التنظيم أن الاعضاء هم الذين يعملون اكثر من غيرهم كيف يمكن لجمعيتهم أن تنهض بشئونهم الاقتصادية وبالتالى يجب ان يترك لهم حق اتخاذ القرار فى هذا الصدد ٠

وينبغى ان ناخذ فى الاعتبار انه فى اية هيئة تضم عددا كبيرا نسبيا من الاعضاء الذين يتبدلون من وقت لاخر ، لا يسهل عمليا السماح لكل عضو بالمشاركة المباشرة فى اتخاذ القرار والادارة ، وعليه فان العضو فى التنظيمات التعاونية يعرب عن رأيه بطريق التصويت فى الجمعية العمومية حيث تصدر القرارات باغلبية اصوات الاعضاء الحاضرين ، وتعتبر القرارات الصادرة على هذا الوجه قرارات الجمعية التعاونية ، وبالتالى فان معنى الحكم الذاتى فى الجمعية التعاونية هو ان يشارك

* Cf. Dubhashi, op. cit., p. 42; Helm, op.cit., p. 9; Calvert, op. cit., p. 139 (Notel), 288; Munker (1), op. cit., pp. 73 et seq.; Ebert, op. cit., pp. 689 et seq., Surridge and Digby, op. cit., pp. 216 et seq., Report of the ICA Commission on Co-operative Principles, op. cit., pp. 16 et seq.

الاعضــاء فى اتخاذ القرار بالتصويت فى الجمعية العمومية ، او بانتخاب مندوبين عنهم للتصويت فى الجمعيات التعاونية الكبيرة ٠

٢ ـ ومن النواحى الاخرى لمبدأ ديمقراطية الادارة ولاشراف ما يعبر عنه بقاعدة « لكل عضو صوت واحد » ويراعى دائما فى هذا الصدد أن الاعضاء انضموا معا فى الجمعية التعاونية كأفراد وأشخاص فى المقام الاول (او بعبارة ادق كأشخاص مسئولين عن مشروعاتهم الفردية أو عن اسرهم) وهم بهذه الصفة لهم حاجات مشتركة ، ويفهم من ذلك أن هؤلاء الاعضاء ليسوا مجرد مساهمين حاملى اسهم (اى مستثمرين) ويعنى ذلك بالتالى ان المساهمة الشخصية لكل عضو (يستخدم خدمات وتسهيلات الجمعية التعاونية) ملحوظة اساسا ، وانها اكبر اهمية من مساهمته المالية ولما كان الاعضاء جميعهم كبشر متساوون وجب ان تتاح لهم فرص متساوية للاشتراك فى اتخاذ القرار ، ولا يتأتى ذلك الا بالتعبير عن الرأى فى الجمعية العمومية بالتصويت على ان يكون لكل عضو صوت واحد تأكيدا للمساواة بين الاعضاء بغض النظر عن مقدار مساهمته فى رأس أو مدة عضويته فى الجمعية ، ولا يعتبر خروجا على هذه القاعدة ولا عن مبدأ الديمقراطية اشتراط وجوب مساهمة العضو بحد ادنى معين ليصبح له حق التصويت ٠

ويؤيد كل من ايمليانوف Emelianoff وباكن Bakken فكرة ربط حق التصويت فى الجمعيات التعاونية الاساسية بحجم معاملات العضو وهو رأى اخذ به المشرع الالمانى فيما يتعلق بقانون الجمعيات التعاونية الجديد الصادر فى عام ١٩٧٣ ٠ وقد يبدو الاتجاه هاما حين تكون مشروعات الاعضاء المشتركين فى الجمعية التعاونية متفاوتة تفاوتا ملحوظا فى حجمها وحجم اعمالها ٠

ويرى اميليانوف ان التصويت النسبى طريقة معقولة ومنطقية لتوزيع حقوق التصويت فى الجمعيات التعاونية ، وان « المساواة » فى التصويت هى نتيجة عملية للتصويت النسبى بين اعضاء متناسقين ، لكن هذه الحجة

لا تأخذ فى الاعتبار البناء الديمقراطى للجماعة التعاونيين كمجموعة من الاشـخاص يرتبطون معا بمصـالح مشـتركة ، ولذا يمنح كل عضو حق تصويت متساو مع الاخرين ضمانا للمساواة بين جميع الاعضاء كشرط اساسى لديمقراطية اتخاذ القرار ٠

ويدل الاتجاه بالأخذ بالتصـويت النسـبى على افتقار التجانس بين الأعضـاء فى داخل الجمعية التعاونية ، ويعتبر التصـويت النسبى خروجا على مبدأ ديمقراطيـة الادارة والاشراف ، فاذا كان لابد مـن هـذا الخروج لظروف خاصة فيجب ايجاد الضمانات حتى يجمع بعض الأعضاء على سلطة يسيطرون بها على الآخرون ويهددون المصالح الجماعية فى الجماعة التعاونية، وبناء على ذلك يجب تحديد اقصى عـدد مـن الأصـوات يسـمح به للعضـو الواحد ، بشرط أن يحصل جميع الأعضاء كل على صوت واحد على الأقل ، وحتى فى هذه الحالة يعتبر التصويت النسبى خطوة أولى لتقسيم العضوية الى طبقات متباينة وبالتالى الى تدمير البناء الديمقراطى الداخلى فى الجمعية التعاونية ٠

٣ ـ وتتلخص الناحية الثالثة مـن نواحى ديمقراطية الادارة فى وجوب أن يتولى الأعضـاء بأنفسـهم الاشراف على الادارة فى الجمعية (ديمقراطية الاشراف) لكن نظرا لأن الجمعيات التعاونية أصبحت منشآت ذات عضوية كبيرة ومتغيرة فلا يمكن للأعضاء أن يباشروا هذه المهمة بأنفسهم مباشرة بل يجب أن تشكل مجموعة صغيرة لتمارس هذه الوظيفة ، وعندئذ يصبح معنى مبدأ ديمقراطية الادارة والاشراف أن هذه الجماعة الصـغيرة تدبير العمـل فى المشروع التعـاونى (أى لجنـة الادارة أو مجلس الادارة) يجب أن تكون منتخبة من الأعضاء وحائزة لثقتهم ٠

ويتلقى أصحاب المناصب (أعضـاء مجلس الادارة) سـلطتهم من اللائحة ومن الأعضـاء ممثلين فى جمعيتهم العمومية ، ولذا فهم يتصرفون

نيابة عن أعضاء الجمعية التعاونية ، وملزمون بابلاغهم بتقرير عن نشاطهم لأنهم مسئولون أمامهم .

ويمارس أعضاء الجمعية التعاونية وظيفة الاشراف الديمقراطى بأن يبحثوا جميع أعمـال الجمعية ويحيطوا بمجرياتها ، ولهم حق نقد ممثليهم المنتخبين بل وعزلهم واستبدال غيرهم بهم ممن يثقون فيهم .

ويرى فاتزلافيك Watzlawick أن الادارة الديمقراطية التى تميز الجمعيات التعاونية انما هى ادارة من نوع خاص يمكن تسـميتها « ادارة الفريق » وتتألف من ثلاث جماعات متمايزة يسند اليها صنع القرار .

- الجمعية العمومية للأعضاء .
- مجالس الادارة أو لجان الادارة المنتخبة .
- المديرون (وهم موظفون عادة) .

ويوفر هذا البنيان الادارى ضمانا لتوجيه خدمات المشروع التعاونى ، غير أنه لا توجد قواعد جامدة لتوزيع السلطات وتقسيمها فيما بين الجماعات الثـلاث ، فقد تتبدل واجبـات كل منهـا فى تغير الظروف ، فبينما تتحـول الجمعيات التعاونية الى منشـآت أعمال ضخمة ومركبة ومعقدة ، أو حينما تتجه الجمعيات الى التنافس مع غيرها من منشآت الأعمال ، نجد ميلا الى نقل المزيد من المسئوليات الادارية الى المديرين الموظفين ، وعندئذ تصبح مهمة مجلس الادارة (المنتخب) أن يقوم بدور الأمناء نيابة عن الأعضاء ويمارس وظيفة أمانة المسئولية فى الحفاظ على أن تؤدى الجمعية واجبها فى النهوض بشئون هؤلاء الأعضاء وهو الهدف الأساسى من انشائها .

ويناقش ايشنبرج Eschenburg هذا التحول فى النظر الى مجلس الادارة بوصفه أمينا على مصالح الأعضاء وقائما عليها بالنيابة عنهم ، ويقول أن من رأيه أن هناك صراعا كامنا وخفيا بين مصالح الأعضاء وبين ادارة الجمعية التعاونية ، لأن الادارة (المؤلفة من مديرين موظفين محترمين طول

الوقت) تتجه الى اتباع وسائل الكفاءة الادارية والتوسع فى العمل كهدف اساسى لها ، بينما يريد الأعضاء بوصفهم السلطة العليا والنهائية أن يكون لهم حق توجيه العمل بشكل لا يناقض مصالحهم ، ويضيف ايشنبرج الى ذلك قوله أن للأعضاء عملا ليسوا فى موقف يمكنهم من معرفة الى مدى تتعارض أساليب الادارة وسياستها مع مصالحهم ، كما أن الاشراف الداخلى (الديمقراطى) ربما يصبح غير ذى أثر بسبب نقص معلومات وخبرة الأعضاء نسبيا بالمقارنة مع معلومات وخبرة الادارة ، والواقع أن هذا الصراع المحتمل بين الادارة والأعضاء قائم فعلا داخل الجمعيات التعاونية واصبح يمثل احد ملامح الشكل التنظيمى لها ٠

ويثير تطبيق مبدأ ديمقراطية الادارة والاشراف بالجمعيات التعاونية فى البلدان النامية عددا من المشكلات حيث ينخفض المستوى التعلمى والمؤهلات المهنية للأعضاء فى أغلب الأحوال مما لا يتيح لهم مباشرة الاجراءات الديمقراطية وممارسة الاشراف الديمقراطى بشكل فعال ، ولا يستطاع هنا حل تلك المشكلة باحلال نظام آخر بدلا من البناء الداخلى الديمقراطى مثل تعيين لجنة ادارة مؤقتة انتقالية أو اصدار القرار بمعرفة جهة خارجية أو أشخاص من خارج الجمعية التعاونية أو اللجوء للرقابة الحكومية ، ولابد عندئذ من محاولة تطور وتحسين قدرات الأعضاء كى يمكنهم ممارسة ديمقراطية الادارة والاشراف ، وقد تستغرق العملية وقتا لأنها بطبيعتها عملية تعليم بطيئة وتحتاج الى نصيحة وتوجيه تسديها مصادر خارجية ، بل قد يستدعى الأمر أحيانا اشتراك الحكومة مؤقتا فى الادارة ، ومهما كان الأمر فينبغى اتخاذ كافة الوسائل واجراءات التدخل بهدف رفع كفاءة وقدرات الأعضاء وتمكينهم من القيام بالادارة والاشراف الديموقراطيين مع الحرص على ألا تنقلب الاجراءات الديموقراطية لتصبح مجرد تدريبات رسمية للأعضاء ، بل يجب منذ البداية ضمان قدر من الاستقلال الذاتى للجمعيات التعاونية فى اتخاذ القرارات ، اذ بدون ذلك لن يكتسب الأعضاء أبدا احساسا حقيقيا بمسئوليتهم عن شئونهم الخاصة ٠

ب) اثر هذا المبدا على التشريع التعاونى :

لابد لقانون التعاون ـ تطبيقا لمبدأ ديموقراطية الادارة والاشراف ـ من ان يضــع ضــمانات تؤدى الى قيام الجمعية العمومية بمهمتها الحقيقية وأن تتبوأ مكانتها كأعلى سلطة فى الجمعية التعاونية ، بحيث تتولى الجمعية العمومية دون غيرها الوظائف الرئيسية وهى :

ـ وضع وتعديل اللوائح ٠

ـ ابتخاب وعزل أصحاب المناصب ٠

ـ تقرير توزيع النتــائج الاقتصــادية الناشــئة عن عمليــات الجمعية التعاونية بحيث لا يصبح تفويض هذه المهام حتى بموافقة الأعضاء ، كما لا يجوز نزعها منهم ، لا مباشرة بالســماح للغير باصــدار القرار فى هذه الشئون ، ولا بطريقة غير مباشرة باخضاع القرارات التى يصدرها الأعضاء بهذا الصدد لموافقة شخص آخر أو هيئة أخرى ٠

ويجب أن يتضمن القانون احكاما تقضى بأن اى نصح أو توجيه خارجى لا يصدر كقاعدة عامة الا بناء على طلب رســمى اما من الجمعية التعاونية المعنية أو من الاتحــاد التعاونى المختص أو من منظمة القمة التعاونية التى تتبعها الجمعية التى تحتاج الى مثل هذا النصح ٠

واذا كان التدخل الحكومى فى ادارة الجمعيات التعاونية لازما ولا غنى عنه فى ظل الظروف الحاضرة ، فيجب أن يحدد المشروع ســلطات الحكومة فى التدخل ، كما يحدد الشروط والأوضاع التى بموجبها تعفى من الرقابة الحكومية الجمعيــات التى تثبت قدرتهــا على تنفيذ ديموقراطيــة الادارة والاشراف بشكل فعال ٠

كما يجب على المشرع حينما ترغب الجمعيات التعاونية فى استخدام المال العام لتمويل أعمالها ، أن يورد فى القانون بوضوح الشروط التى تطبق

فى هذه الأحوال وعواقبها على استقلال الجمعية ، فينص فى القانون مثلا على امكان تعيين مندوبين حكوميين فى مجلس الادارة ويستمر وجودهم مادامت القروض الحكومية المقدمة للجمعية لم تسو كاملة ٠

وأهم من ذلك أن يتضمن القانون احكاما تمنع تسجيل الجمعيات التعاونية الا اذا ثبت أن الأعضاء قد اكتسبوا بعض المعلومات عن العمل التعاونى بما فى ذلك مزاولة ديمقراطية الادارة والاشراف ، ويجب أن يصبح ذلك شرطا قانونيا لابد من توافره قبل تسجيل الجمعية التعاونية ، فاذا امكن تنفيذ هذا الشرط بحزم فربما يساعد على تسوية كثير من المشكلات الناشئة عن عدم كفاءة وعدم فاعلية الجمعيات التعاونية وجدير بالذكر أن هناك من يرى أن قانون التعاون الجديد فى زامبيا الصادر عام ١٩٧٢ يقدم لنا مثلا ممتازا لهذا الاتجاه ٠

وعلى المشرع أن ينص فى القانون على جواز الغاء تسجيل الجمعيات التعاونية المسجلة اذا ظلت عاجزة عن ممارسة ديموقراطية الادارة والاشراف ويلغى التسجيل اما بناء على طلب هيئة المراجعة التعاونية المختصة او بمبادرة من السلطة المختصة بالتسجيل من تلقاء نفسها ٠

وتعتبر المساواة بين الأعضاء جميعا داخل الجمعية التعاونية عنصرا لا غنى عنه لديموقراطية الادارة والاشراف ، وأفضل ضمان لهذه الديموقراطية أن ينص فى القانون على أن كل عضو فى الجمعية التعاونية الأساسية لا يتمتع الا بصوت واحد فى شئون الجمعية ٠

ويجب أن ينص بالتفصيل فى لائحة الجمعية التعاونية على التزام وحقوق الأعضاء ، ولما كانت اللائحة ملزمة لجميع الأعضاء فانها بذلك تزيل أى احتمال للتمييز فى المعاملة بينهم ، ويصبح الأعضاء بالتالى متساويين فى وضعهم القانونى بالجمعية التعاونية ٠

وينبغى على الهيئات التى تصدر القرارات الملزمة لجميع اعضائها باغلبية الأصوات أن ينص القانون على بعض اجراءات مقصود بها حماية الاقلية مثل :

- حق طلب عقد اجتماع غير عادى اذا طلب عدد معين من الأعضاء أو نسبة مئوية معينة منهم ·

- حق كل عضو فى الاطلاع على سجل محاضر الجلسات والمستندات الأخرى المتعلقة بذلك ·

- الحق فى المنازعة فى القرارات التى تصدرها الجمعية العمومية فى ظروف معينة ·

- مبدا الاستقلال الذاتى : Autonomy

١) معنى هذا المبدا :

يتفادى كثير من المؤلفين الذين يتناولون المبادىء التعاونية عن ادخال « الاستقلال الذاتى » ضمن المبادىء ، لكن يجمع غالبيتهم على ضرورة توافر درجة ما من الاستقلال فى التخطيط ، واتخاذ القرار ، والتنفيذ باعتبار أن هذا الاستقلال يمثل عنصرا هاما من عناصر كيان الجمعيات التعاونية ، واعرب دوبهاشى Dubhashi ولامبرت Lambert فى اللجنة التى شكلها الاتحاد التعاونى الدولى لشئون المبادىء التعاونية عن رأيهما من أن مبدأ الاستقلال الذاتى مفترض ومتضمن فى مبدأ ديموقراطية الادارة والاشراف ، ويقول واتكنز Watkins وبوجارداس Rogardus ان مبدأ الاستقلال الذاتى وارد ضمنا فى فكرة الحرية والعمل التطوعى الاختيارى ، ويعتبر دراهيم Draheim الاستقلال الذاتى مرادفا لمصطلح الاعتماد على النفس والحرية ·

وليكن واضحا ان الاستقلال الذاتى كمثل الحرية لا يمكن بأى حال من الأحوال ممارسة الاستقلال الذاتى بغير حدود كما لا يمكن ممارسة الحرية بغير حدود وذلك لأن الجمعيات التعاونية تعمل فى اطار القانون وتخضع لمقتضيات الخطط الحكومية شأن غيرها من منظمات الأعمال ، ومن ثمة فان استقلال الجمعيات التعاونية لا يعدو أن يكون استقلالا نسبيا ·

وتضع لجنة الاتحاد التعاونى الدولى لشئون المبادىء التعاونية تعريفا للاستقلال الذاتى بأنه (الاستقلال عن الرقابة الخارجية) ونقول ايضا ان هذا الاستقلال عن الرقابة الخارجية نسبى ايضا بمعنى انتفاء التدخل الخارجى الذى يعتبر الاستقلال الذاتى للجمعيات التعاونية « بغير ضرورة » ·

وتتبلور المسالة فى وضع الحدود التى تفرق بين القيود العادية على الاستقلال الذاتى وبين القيود التى لا داعى لها ، والتعرف على مثل هذه الحدود والقيود يعتبر امرا بالغ الصعوبة لاسيما فى البلاد النامية حيث يستدعى الأمر رسم خط فاصل بين المعونة الخارجية وبين الاستقلال الذاتى·

وحاول مؤتمر العمل الدولى أن يرسم هذا الخط فى توصيته رقم ١٢٧ لعام ١٩٦٦ فقال ان الجمعيات التعاونية يجب « أن تتلقى عونا وتشجيعا ذا طبيعة اقتصادية أو مالية أو تتلقى عونا فنيا أو تشريعيا أو غير ذلك دون أن يؤثر على استقلالها » وانها يجب أن يسمح لها بالحصول على النصح

* E. G. Art. 3, 6, décret 60 - 177 MER ... Senegal. See also: Weeraman, P. E.: The Role of Law in Cooperative Development, Speeches on Cooperation 3, International Co-operative Alliance, Regional Office and Education Centre for South East Asia, New Delhi, 1971 (In the following quoted as Weeraman (1), pp. 2 et seq.

والارشـاد بشرط احترام اسـتقلالها الداخلي ومسـئوليات الأعضاء ومن ينتخبونهم » *

ويشير التعريف الذى أورده مؤتمر العمل الدولى الى الاتجاه الذى ينبغى أن تسير فيه الدراسات التفصيلية التى تتناول مبدأ الاستقلال الذآتى فى التعاونيات الذى هو حق الأعضاء فى تقرير غرضهم من انشاء جمعيتهم التعاونية وكيفية انشائها فى اطار الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة وطبقا لقانون التعاون السـارى وتمشـيا مع سياسـة الحكومة فى التنمية التعاونية ، أى :

ـ استقلال الأعضـاء برسم هدف جهدهم المشـترك وتحديد أغراض الجمعية التعاونيـة تحقيقا لما يحسـه جميع أعضاء الجماعة المتعاونة من حاجات مشتركة ·

ـ استقلال الأعضـاء بوضع لائحة جمعيتهم وتعديلها فى ظل قانون الجمعيات التعاونية ويعنى ذلك تقرير شروط الانضـمام الى الجمعية ومن يقبل عضوا (مبدأ العضوية المفتوحة) ، وتحيدد مقدار مساهمة العضو فى راس مال الجمعية ، وما يتحمله العضو تبعا لذلك من مسـئولية والتزام ، وكيفية استخدام العائد الاقتصادى من العمليات المشتركة ·

ـ استقلال الأعضاء فى انتخاب ممثليهم فى مجلس الادارة وتفويضهم بالسلطات اللازمة ·

ـ استقلال مجلس الادارة بوضـع وتنفيذ سـياسة الجمعية وادارة أعمال المشروع التعاونى مع لائحة الجمعية ومبدأ النهوض بالأعضاء ·

---

* Cf. Siegens, St. G. : The Sate and the Cooperative in Developing Countries, in : Fourth International Conference on Cooperative Science, Vienna 1963, Göttinged, 1965 p. 138.

- استقلال الجمعيات التعاونية الأساسية بازاء الاتحادات التعاونية ومنظمة القمة التعاونية ·

وتخضع كل هذه الأشكال من الاستقلال لأحكام قانون التعاون والقوانين الأخرى ولسياسة الدولة فى تطوير وتنمية التعاون ، أى أن نواحى الاستقلال الذاتى المشار اليها جميعا تخضع بالتالى لقيود معينة ترد عليها ، اما بموجب القانون الذى قد يمنع انشاء الجمعيات التعاونية لجماعات معينة أو لاغراض معينة ، واما بمقتضى أحكام قانون الجمعيات التعاونية التى تضع قيودا على استقلال الجمعية بوضع لائحتها الخاصة وتتولى هى - أى هذه الأحكام - رسم قواعد عامة تفصيلية ، وقد يتطلب القانون اشتراطات معينة لأهلية من يشغلون مناصب مجلس الادارة أو المديرين بحيث تعتبر حدا أدنى يجب توافره فيهم ، ومن أمثلة القيود على الاستقلال الذاتى اشتراط الحصول على موافقة جهة خارجية على بعض القرارات أو المعاملات التى تتسم بالخطورة أو المخاطرة الشديدة ، وكذلك الزام الجمعيات التعاونية المسجلة بالانضمام جبريا الى اتحاد اقليمى أو هيئة قومية ، ويعتبر كل واحد من القيود المشار اليها على حدته قيدا مقبولا ومسموحا به ، لكنها اذا اجتمعت كلها معا تصبح تدخلا متجاوزا للحد ولا لزوم له ·

وقد يتفق اشتراط الحصول على موافقة المشرف على تسجيل الجمعيات التعاونية على بعض القرارات الخطيرة مع مبدأ الاستقلال الذاتى ، لكن الزام الجمعيات التعاونية بالحصول على موافقة هذا المشرف مقدما على جميع القرارات والمعاملات الهامة يخالف بالقطع مبدأ الاستقلال ، فهنا قد ينقلب الكم الى الكيف ، أى أن المبالغة فى الرقابة يخلق وضعا جديدا يجعل تلك الرقابة قيدا غير مقبول ولا مبرر له ، فالواقع أنه يستحيل رسم خط واضح بين القيد المسموح به والمقبول وبين القيد الذى يعتبر شططا والغاءا للاستقلال الذاتى بلامبرر ، لكن يمكن وضع بعض القواعد التى يسترشد بها لمعرفة متى تصبح مثل هذه القيود على الاستقلال تهديدا للصفة التعاونية ، وهى :

١ ـ الاستقلال فى تحديد الهدف :

يقوم الأعضاء بانشاء ودعم جمعيتهم التعاونية بحافز رئيسى يتمثل فى رغبهتم فى اشباع ما يشعرون به من حاجات ، ومحاولتهم حل المشكلات الاقتصادية المشتركة بينهم ، وعليه فلابد أن يكون الأعضاء ـ والحالة هذه ـ أعلم بما يجب عليهم عمله من أجل تسحين حياتهم وتحقيق مصالحهم ٠

ويساهم الأعضاء بجهودهم وأموالهم فى مشروع مشـترك من أجل هدف يضعونه أو يقبلونه جميعا ، وحين يرسم لهم هذا الهدف من الخارج ويفرض عليهم دون أن يتفق مع حاجاتهم فحينئذ لا يجدون مبررا يدفعهم آلى تقديم المساهمات اختيارا وتحمل التزامات ومسـئوليات تطوعا منهم ، أو اتباع نظام معين ومحدد من أجل تحقيق هدف لم يقصدوه وليس هدفهم ٠

يتضح مما تقدم أن الاستقلال فى تحديد الهدف يعتبر عنصرا حيويا من عناصر الاستقلالالذاتى التعاونى ٠

٢ ـ الاستقلال فى صنع القرار :

يترتب على مبدأ ديموقراطية الادارة والاشراف فكرة اصدار القرار ذاتيا والحكم الذاتى ويتطلب ذلك توافر قدر من الحرية فى صـنع القرار ، وموضوعات معينة تمارس الجمعيات فيها اصدار القرار بنفسها والا اصبح مبدأ الديموقراطية خاليا من المعنى ومفرغا من المضمون ٠

وينطبق ذاك أيضـا حينما تنخفض المسـتويات التعليمية والمؤهلات المهنيـة للمديرين وأصحاب المناصب فى الجمعيات التعاونيـة ، فيحتـاج الأعضاء ومجلس الادارة الى عون وارشاد ليتعلموا كيف يديرون جمعيتهم ، غير أن هذا الواقع لا يصح أن يحرم الجمعيات من اتخاذ قراراتها بنفسها وتتعلم من اخطائها ٠

وحين لا تستطيع الجمعيات التعاونية العمل برغم المساعدة والاشراف ، فهذا يدل على أن الموافقة على تسجيلها كان منذ البداية خطأ يجب تصحيحة ،

ولا يجدى هنا التصحيح باسداء مزيد من النصح والارشاد ، بل يجب الالتجاء الى الغاء تسجيل الجمعية غير القادرة على مواصلة العمل والبقاء ٠

٣ ـ التقييد الذاتى للاستقلال :

ولا يستبعد مبدأ استقلال الجمعية التعاونية عنصر امكانية الحد من هذا الاستقلال ، فاذا قدمت الحكومة مساعدة مالية لجمعية تعاونية بشروط تحد من استقلالها الذاتى على أن تسدد الجمعية تلك المساعدة المالية فان ذلك لا يعتبر قيدا لا لزوم له ، طالما أن الجمعية فى موقف يسمح لها بقبول أو رفض هذه المساعدة ٠

وقد تقرر الجمعيات التعاونية الأساسية تفويض بعض سلطاتها فى التخطيط واتخاذ القرار الى الجمعيات فى المستوى الأعلى منها التى تستطيع القيام بهذه الواجبات بكفاءة أو بتكلفة منخفضة ، وفى هذه الحالة أيضا لا يعتبر هذا القيد الطوعى مخالفا لمبدأ الاستقلال الذاتى ٠

ب) أثر هذا المبدأ على التشريع التعاونى :

تكفل كثيرا من الدول لمواطنيها حق تكوين الجمعيات وحق هذه الجمعيات فى التمتع بقدر من الاستقلال الذاتى ، وتنص على هذه الحقوق فى دساتيرها مما يجعل النص عليها بصفة خاصة فى قانون التعاون غير ضرورى ، لكن بعض الأقطار تعتبر الجمعيات التعاونية فى المقام الأول أداة من أدوات تنفيذ سياستها فى التنمية ، وهنا يلزم أن يتخذ المشرعون اجراءات خاصة ليضمنوا للجمعيات التعاونية ذلك القدر من الاستقلال الذاتى الذى يعتبر ضروريا لقيامها وبقائها كجمعيات تعتمد على نفسها ، ومن بين هذه الاجراءات ما يلى :

١ ـ يجب على المشرعين ابتداء أن ينصوا فى ديباجة قانون الجمعيات التعاونية على منح الجمعيات التعاونية التى تسجل طبقا له حق الاستقلال الذاتى (النسبى) بمعنى استقلالها عن التدخل الخارجى ويلاحظ أن هذا

لا يتاتى الا اذا اعترفت الحكومة فى سياستها الرسمية تجاه التعاونيات بالحاجة الى الاستقلال الذاتى كعنصر لتقدم التعاونيات ، ويحسن أن يكون هذا الاعتراف فى شكل بيان سياسى رسمى ٠

وتميل حكومات الدول النامية المستقلة حديثا الى رعاية التعاونيـات كأداة لتعجيل التقدم الاجتماعى الاقتصادى ، وفى ظل هـذا الاعتقاد ترى حكومات تلك الدول أن دور التعاونيات كوسيلة لتنفيذ سياسة التنمية أكثر أهمية من صفتها كمنظمات مستقلة تعتمد على نفسها ، ولهذا تنمو الجمعيات التعاونية فى مثل هذه الدول نموا سريعا دون اعطاء اهتمام كبير لمركزها الاقتصادى وقدرتها على العمل والبقاء ، ودون التفات الى تثقيب الأعضاء وتدريب الموظفين ، ودون عناية بالبناء الصحيح للتعاونيات الذى يتناقض مع فرض الأهداف عليها من الخارج ، وقد اجتهدت الدول النامية فى استعجال انشاء وتسجيل اعداد ضخمة من التعاونيات دون مساندة حقيقية ومخلصة من الأعضاء لتجد بعد ذلك نفسها فى حلقة مفرغة ٠

لأنها اذا أرادت للجمعيات المسجلة أن تبقى وتستمر فى عملها دون دعم نشط من جانب اعضائها فلابد للحكومات من أن تمنحها معونة مستمرة مع رقابة حكومية صـارمة ، وتعمل هـذه الاجراءات بدورها على تثبيت نشاط الأعضاء ومساندتهم للجمعيات ٠

ويسود الآن اتجاه يدعو الى دعم وتقوية الجمعيات التعاونية القائمة بدلا من التوسع فى انشاء جمعيات جديدة ويتطلب مثل هذا الاتجاه اعداد الجمعيات وتأهيلها للوقوف على اقدامها ، ويتم ذلك عن طريق تنظيم برامج تثقيف وتدريب للأعضـاء وأصـحاب المناصب فى الجمعيات وبمسـاعدة المشروعات التعاونية لتصبح اكثر كفاءة مما يغرى الأعضاء على الالتفاف حولها ومساندتها ٠

ولعلنا لا نغالى اذا قلنا أن أعظم الحوافز أثرا فى تشجيع أعضـاء الجمعيات على المشاركة فى شئونها هو منحها الاستقلال الذاتى فى صنع

القرار والادارة ، غير أن هذا الحق لا يمنح للجمعيات التعاونية فى الواقع العملى خشية ألا يستطيع الأعضاء وأصحاب المناصب القيادية فى التنظيمات التعاونية استخدام هذا الاستقلال والتصرف فى ظله بأفضل طريقة تخدم مصالحهم ، ورغبة من الحكومات فى استدامة سلطانها على الجمعيات وهكذا تستمر الحلقة المفرغة أو تبدأ من جديد ٠

٢ ـ اذا اعترفت الحكومة بمبدأ الاستقلال الذاتى كعنصر ضرورى فى سياستها الرامية لتنمية التعاونيات فيجب على المشرعين أن يعيدوا النظر فى قانون الجمعيات التعاونية ليزيلوا منه الأحكام التى تقيد هذا الاستقلال بغير مبرر ، وتدور معظم هذه الأحكام المقيدة حول سلطات مسجلى الجمعيات التعاونية أو سلطات الأجهزة الحكومية المشرفة على التعاون ، وعلى وجه الخصوص اخضاع قرارات الجمعيات لموافقة مسبقة فى هذه السلطات ، أو تتناول السماح بالتدخل فى شئون الجمعيات التعاونية اليومية المتجددة وادارتها ٠

٣ ـ وبعد استبعاد كل هذه الأحكام التى تناسب حالة التدخل الخارجى المستمر فى شئون الجمعيات التعاونية اكثر من ملاءمتها لحالة النصح والارشاد المؤقت ، تحل محلها أحكام جديدة تضمن للجمعيات التعاونية استقلالا فى صنع القرار والادارة بشرط أن تكون تلك الجمعيات قادرة على استخدام هذا الاستقلال استخداما حكيما وفعالا ، ومثال تلك الأحكام :

ـ قواعد تفصيلية وحازمة بشأن اجراءات تكوين الجمعيات وشروط تسجيلها وتشمل مواصفات لمستوى التعليم الذى يجب توافره لدى الأعضاء وأصحاب المناصب واجراء مسح اجتماعى اقتصادى ـ للمنطقة التى ستمارس فيها الجمعية عملها ، وبحث الامكانيات المالية والاقتصادية للجمعية وقدرتها على البقاء ٠

– السماح بتسجيل مؤقت للجمعيات التعاونية التى تحتاج الى معاونة خارجية مكثفة وارشاد كثير قبل أن تبلغ المستوى الذى يسمح بتسجيلها كجمعيات كاملة الصفات ، ويجب أن يحدد القانون مدة هذا التسجيل المؤقت أو فترة السماح لمثل هذا العون والارشاد بما يتراوح بين سنة واحدة و٣ سنوات ، فاذا نجحت الجمعية فى بلوغ المستوى المطلوب كوفئت بتسجيلها كجمعية كاملة الشروط ، واذا لم تنجح كان جزاؤها التوقف ويجب أن ينص القانون على شكل المعونة والارشاد اللذين يمنحان للجمعيات فى خلال هذه الفترة المؤقتة حتى لا ينقلب العون الخارجى الى تدخل خارجى ٠

٤ – يراعى المشرع منح الجمعيات التعاونية قدرا من الاستقلال الذاتى الحقيقى بصدد وضع لوائحها وتعديلها لكى تتناسب اللائحة مع موقف وحالة كل جمعية على حدة وتعالج احتياجات الأعضاء ، ويجب على المشرع – فى نفس الوقت – أن يضع الضمانات التى تمنع قليلى الخبرة من وضع اللوائح وكذلك تمنعهم من الوقوع فى أخطاء كثيرة ، والهدف من وراء ذلك هو أن يضمن المشرع وضع مجموعة معقولة من اللوائح لكل جمعية ٠

ويستطيع المشرع أن ينص فى القانون على المسائل التى يجب على الجمعية أن تضمنها فى لوائحها الداخلية التى تحكم تنظيمها وادارتها ، على أن يترك للجمعيات حرية وضع اللوائح الملائمة لحالة كل منها ، وبهذه الطريقة يضمن أقصى ما يمكن من استقلال ذاتى للجمعيات ، ويعتبر هذا الاتجاه أصلح للبلاد التى يرتفع فيها مستوى ثقافة السكان ، أو حيث توجد منظمات قمة تعاونية قادرة على بذلك النصح والارشاد للأعضاء كى يتمكنوا من وضع اللوائح الصحيحة والمناسبة ٠

ويمكن للمشرع أن يتبع طريقة أخرى مؤداها أن ينص فى القانون على جميع المسائل التى يجب أن تتضمنها اللوائح ، وعلى الأحكام التى تناسب أنواع من الجمعيات التعاونية الأكثر انتشارا فى البلاد ، وعلى المشرع أيضا

أن يقنن القواعد التى تعين الجمعيات التعاونيـة على تعديل هـذه الأحكام واقتباسها وجعلها ملائمة لكل جمعية على حدة وذلك فى اطار حدود مرسومة جيدا ٠

وفى مثل هذه الأحوال لابد أن يتناول قانون التعاون كل المسائل ببعض التفصيل مع الحرص على ترك مجال تمارس فيه الجمعيات التعاونية استقلالها الذاتى ، فاذا لم تأت لائحة الجمعية كاملة أو تضمنت أحكاما باطلة فعندئذ تطبق الأحكام التى وردت فى القانون ٠

ويجوز ـ كاختيار ثالث ـ النص فى قانون التعاون على كل أو معظم المسائل التى يجب أن تتناولها اللائحة بالتنظيم ، وفى هذه الحالة لا يترك المشرع للجمعيات الا قدرا ضئيلا من الاستقلال فى وضع اللائحة أو لا يترك لها اختيارا على الاطلاق ٠

وتتبع الطريقة الثالثة حاليا فى جميع الدول النامية الحديثة العهـد بالاستقلال فيتضمن قانون التعاون بيانا بالمسائل التى يجب على الجمعيات التعاونية تنظيمها بموجب لوائح تضعها ، وجدير بالذكر أن القانون يتناول هذه المسائل بشكل تفصيلى ولا يترك للوائح الجمعيات الا أن ترددها وتكررها مرة أخرى فى موادها ، وتتولى الادارات الحكومية المشرفة على التعاون فى معظم البلاد وضع لوائح نموذجية ، وهى تفعل ذلك اما بموجب سلطة تسـتمدها من القـانون ، أو من تلقاء نفسـها تنظيما للأمور ، وتطلب من الجمعيات التعاونية عندما تتقدم للتسجيل أن تضع لوائحها طبقا للنموذج العام دون تعديل جوهرى ، وهكذا لا يتبقى للجمعيات التعاونية أى مجال للاستقلال بوضع لوائحها ٠

٥ ـ وتخضع الجمعيات التعاونية فى البلاد التى ترعى حكوماتها تلك الجمعيات وترسـم لها دورا هاما فى اطار سـياسة التنمية الاجتماعيـة والاقتصادية الشاملة لقيود تحد من استقلالها الذاتى بالضرورة ، وتزيد

هذه القيود كثيرا فى البلاد التى تعتبر الجمعيات التعاونية منظمات بعيدة عن القطاع العــام ، وتلزم الجمعيات التعاونية فى البلاد النامية حديثــة العهد بالاستقلال بأن تتبع التخطيط المرسوم للتنمية ، وأن تبلغ مســتوى معين من الكفاءة ، وأن تسير طبقا لنظام معين ، وهناك يحق للحكومة قانونا أن تراقب النشاط الاقتصادى فى الجمعيات ، والطريقــة التى تؤدى بهــا الجمعية دورها المرسوم لها فى عملية التنمية الشاملة ٠

وينبغى أن نوجه النظر الى أنه فى مثــل هذه الأحوال يصــبح من الضرورى ايجاد صيغة للتوفيق بين حق الحكومة (فى ممارسة الاشراف) وبين حق التعاونيات (فى ممارسة قدر من الاستقلال الذاتى) ، وقد دلت التجارب على أن المبالغة فى الاشرف الحكومى يلغى امكانية قيام جمعيات تعتمد على ذاتها ، لذا من الضرورى اختيار الجرعة المناسبة من الاشراف والشكل الملائم له حتى تنجح الحكومة فى خطتها الرامية الى رعاية التنمية التعاونية ، ويقدم ماك اوسلان McAuslan اقترحا هاما فى هذا الصدد فيقول انه يجب التفرقة فى القانون بين سلطات الحكومة « العادية » وسلطاتها « غير العادية » ، فالسلطات العادية لا تمارسها الوكالة الحكومية المشرفة على التعاون (ادارة التعاون) الا بناء على طلب من الجهة المختصة فى الحركة التعاونية ، أما السلطات غير العادية وهى اجراءات جبرية فتتيح للادارة الحكومية المختصة أن تتدخل مباشرة فى شئون الحركة التعاونية عندما تفشل محاولات الاشراف عن طريق المشاركة ، ويقترح ماك اوسلان أن يتضمن قانون التعاون ضمانات لعدم اســاءة استخدام السلطات غير العــادية وتوجيهها الى صيانة المصلحة العامة ٠

ويؤدى قبول هذه المقترحات الىايقاف الاتجاه الى الزيادة المستمرة فى سلطات ادارات التعاون الحكومية فى كثير من الأقطار ، لكن لابد عندئذ من اعادة النظر فى كافة السلطات القانونية وغير القانونية التى فى يد الحكومة

بالنسبة للتعاونيات وتحديد ايهما يتفق مع مبدأ الاستقلال الذاتى (النسبى) وايهما يخالفه ، ثم تقسيمها الى سلطات عادية وغير عادية ·

ـ التوزيع العادل للنتائج الاقتصادى الناتجة عن عمليات المشروع التعاونى:

A Fair and just Distribution of the Economic Results Arising out of the Operations of the Co-operative Enterprise :

يقوم هـذا المبـدأ التعاونى على فكرة العدالة العامة ، ويرمى الى استبعاد امكان استفادة شخص على حساب غيره ، وتقول لجنة المبادىء التعاونية بالحلف التعاونى الدولى فى تقريرها أن هناك نوعان من الاختيارات يحكمان توزيع النتائج الاقتصادية الناشئة عن عمليات المشروع التعاونى · يتصل الاعتبار الاول بالحكمة والحصانة والقدرة على ادارة الاعمـال ، ويتصل الاعتبار الثانى بالعدالة ، فمما لا شك فيه أن اهمال معالجة الأعمال بالوعى والحصافة يؤدى الى متاعب اقتصادية تصيب المشروع التعاونى وتهدد كفاءته ، كما أن التوزيع غير العادى يؤدى الى استياء الأعضاء وتفكك وحدتهم ويضر بالجمعية التعاونية ·

وقد وضح من الممارسات التعاونيـة أن توزيع الفائض بعـد تغطية النفقات يجب توزيعه بطريقة عادلة ، ورسمت تلك الممارسات طريقان لتوزيع الفائض الذى لا يحتاجه المشروع التعاونى ليعيد استثماره فى أعماله ، وهما طريقان يضمنان التوزيع العادل من ناحية ، وأن يكون التوزيع مطابقا لفكرة عدم الاستغلال ·

ـ الطريقة الأولى : المكافاة المحدودة لراس المال ·

ـ الطريقة الثانية : توزيع النتائج الاقتصادية على الأعضاء بنسبة معاملاتهم مع المشروع التعاونى ·

أ) المكافأة المحدودة لرأس المال :

١ ـ معنى هذه الفكرة :

أساس هذه الفكرة أن الجمعيات التعاونية تختلف عن أشكال المشروعات الأخرى فى أن رأس المال ـ برغم أهميته ـ لا يلعب دورا مسيطرا فى المشروعات التعاونية وعليه فأولئك الذين ساهموا فى أموال الجمعية التعاونية لا يحصلون على أى تفضيل فى المعاملة عند توزيع النتائج الاقتصادية للمشروع التعاونى لأن الجمعية التعاونية منظمة غير رأسمالية ولا تسعى للربح ، وهى تعمل برأس مال وليس من أجل رأس المال ، ومن ثم فرأس المال ليس مصدرا للسلطة ، وهذا ينطبق على رأس المال أساسا وعلى رأس المال المقترض أيضا وعلى رأس المال الحقيقى المستثمر بالمعنى الواسع٠

ويحتاج المشروع التعاونى الى رأس المال بوصفه مشروعا يقوم بأعمال ومعاملات ، ورأس المال شرط لنجاحه وتطوره وقدرته على المنافسه ، واذا لم تكف مساهمات الأعضاء فى رأس المال لسد احتياجات مطالب الجمعية فلابد لها من اقتراض المال اللازم اما من الأعضاء فى شكل مدخرات وأما من مصادر خارجية مثل البنوك وغيرها من المستثمرين ، لكن رأس المال المقترض لاتقدمه تلك المصادر الخارجية الا مقابل فائدة لاتقل عن السعر السائد الذى يحصل عليه من السوق ، كما أن المدخرين لا يودعون أموالهم فى الجمعية الا مقابل فائدة مماثلة للفائدة التى تصرفها مؤسسات الادخار الأخرى مثل البنوك ، أى أنه لابد من تحديد معدل لسعر الفائدة عن رأس المال المقترض بسعر يماثل السعر السائد فى سوق المال والا فلن يرضى المستثمرون بتقديم القروض ٠

ويختلف الأمر فيما يتعلق برأس المال المساهم وقد أشرنا من قبل الى أن الجمعيات التعاونية تعتبر أساسا جمعيات أشخاص يتركز فيها الاهتمام على المشاركة الشخصية من جانب الأعضاء وصلاتهم بالمشروع التعاونى ، بينما المساهمة فى رأس المال ليست الا التزاما واحدا من بين التزامات

العضوية ، ولذلك يصعب القول عما اذا كان يجب دفع فائدة عن رأس المال المساهم أم لا ٠

وتتطلب (*) الاجابة على هذا التساؤل تحليل اهتمامات الأعضــاء ومعرفة الأسباب والدوافع التى من أجلها يسهمون فى رأس مال الجمعية ، وفى ضوء مثل هذا التحليل يمكن اتخاذ السياسة المناسبة فى هذا الشأن ٠

والمفترض أساسا أن الأعضاء لا يساهمون فى رأس المال للجمعية رغبة فى الحصول على ربح من استثماراتهم ، بل لأنهم يرغبون فى اقامة مشروع تعاونى يستفيدون من خدماته ، فرأس المال لا يخرج عن كونه أموال يضعها الأعضاء تحت تصرف الجمعية طوال فترة عضويتهم تدعيما للمشروع التعاونى ، أو كما يقول هيلم Helm هى أموال مدفوعة تصرف للخدمات المستقبلية ولا يستطيع الأعضاء الحصول على خدمات جيدة الا اذا كان المشروع قويا ، وبالتالى فان الخدمات التى يحصلون عليها أكبر أهمية فى المدى الطويل بالنسبة اليهم من مساهمتهم الحالية فى رأس مال الجمعية ٠

وقد يقال ان من المناسب ايجاد حافز حتى يقبل الأعضاء على المساهمة فى رأس مال الجمعية وذلك فى شكل فائدة بسعر عادل تدفع عن رأس المال المساهم كمكافأة على استثماراتهم ، لكن هذه الحجة لا تأخذ فى الاعتبار أن الأعضاء يدفعون رأس المال المساهم لأغراض تختلف عن أغراض رأس المال المقترض ٠

فلو قبلت الجمعية بدفع فائدة ثابتة على رأس المال المساهم مهما كانت محدودة فمعنى ذلك أنها تلتزم بسداد هذه الفائدة سواء حققت فائضا أم لم تحقق ٠ وبذلك تصبح الفائدة على رأس المال عنصرا من عنــاصر التكلفة

(*) Cf. Hall, F. : Handbook for Members of Co-operative Committees, 4th Ed., Manchester, 1931, pp. 203 et seq.; Birck, op. cit., pp. 100 et seq.

مستقلا عن مسألة توزيع الفائض ، فمن مزايا رأس المال المساهم انه مال موضوع تحت تصرف المشروع التعاوني بغير الزام بدفع مقابل عنه ، فاذا دفعت عنه فائدة زالت هذه الميزة وأصبح رأس المساهم ورأس المال المقترض سواء في المعاملة ٠

واذا قيل ان الفائدة على (*) رأس المال المساهم تدفع من الفائض فمعنى ذلك أنه لا يمكن ضمان سعر فائدة ثابت لأنه لا يمكن ضمان تحقيق فائض ، وعليه فانه اذا أريد أن يحصل الأعضاء على نسبة من الفائض كل على قدر مساهمته في رأس المال المساهم فلا مناص أن يكون ذلك في صورة أرباح لا فوائد ٠

ويلاحظ أن طريقة توزيع نسبة من الأرباح على رأس المال المساهم معمول بها في كثير من الأقطار لأنها تتفق مع أحوال الجمعيات التعاونية من ناحيتين :

ـ أن يتلقى الأعضاء مقابلا عن مساهمتهم في رأس المال واذا حققت الجمعية فائضا في نهاية السنة المالية ٠

ـ أن الجمعية لا تلتزم بدفع أى مقابل عن رأس المال المدفوع اذا تعرضت لصعوبات ماليـة ٠

غير أنه يجب أيضا وضع حدود لأرباح رأس المال ، فكما في حالة توزيع حقوق التصويت لا يصح أن تتخذ ما يتمتع به العضو من قدرة كبيرة على الاسهام في رأس المال كأساس لاعطائه قوة تصويت تتناسب مع ما يملكه

---

* In so far not quite clear : Camboulives, op. cit., p. 151 para. 180 : "Interest to be paid out of surplus..." and Southern, R. and Rose, P. B. : Handbook to the Industrial and Privident Societies Acts 1893 - 1961, 2nd Ed., Manchester, 1961, p. 35, where interest on share capital is defined as "payments which should only be paid out of profits.

من راس مال ، بل يوضع حد اعلى لذلك ، فبالمثل ينبغى أن لا تكون مساهمة العضو فى رأس المال الأساس الوحيد لتوزيع الفائض فى الجمعية التعاونية· حيث أن الجمعية تقوم على مشاركة شخصية من اعضائها قبل كل شىء ·

والى جانب صرف هذا الجزء من الفائض كمقابل لراس المال المساهم فان افضل طريقة لتوزيع الناتج المتحقق من انشطة الجمعية الاقتصادية هو فى شكل عائد على معاملات الأعضاء ، وهى طريقة تتبعها الجمعيات التعاونية منذ البداية ·

والمقصود بالفائدة المحدودة أو الربح المحدود فى هذا المقام نسبة لا تزيد عن متوسط سعر الفائد المعتاد والسارى فى سوق المال ·

٢ ـ اثر هذه الاجراءات على التشريع التعاونى :

حين يضع المشرع قانون التعاون طبقا لفكرة المقابل المحدود لراس المال فعلية أولا أن يقرر الشكل الذى يكافأ به رأس المال المساهم ، ويمكنه أن يفعل ذلك بطرق (*) ثلاثة :

ـ يسند القانون هذا العمل الى لائحة الجمعية التى تنظم الأمر فتقرر اما دفع فائدة ثابتة واما دفع ارباح ، وهذا هو المتبع فى بريطانيا ·

ـ ينص القانون على دفع فائدة ثابتة محدودة عن رأس المال ، وهذا هو المتبع فى القانون الفرنسى ، وفى هذه الحالة يقضى القانون بسداد هذه الفائدة من اموال الجمعية اذا لم تحقق الجمعية فائض فى بعض السنوات ، ويجوز أن يحرم القانون دفع اية ارباح اضافية لراس المال فى هذه الأحوال·

---

* Sec. 1 (1) Industrial and Provident Societise Act 1965 Great Britain, in connection with Schedule 1 No. 12 to this Act; see also : Chappenden, op. cit., p. 21.

– يقرر القانون دفع أرباح عن رأس المال ، وهو المتبع فى المانيا وفى معظم الدول الناطقة بالانجليزية ، ويعرف القانون الربح بأنه « حصة من فائض الجمعيات التعاونية تقسم بين أعضائها بنسبة مساهمتهم فى رأس المال المدفوع » ٠

ويواجه المشرع مشكلة ثانية هى وضع أحكام تمنع دفع فوائد مبالغ فيها أو أربــاح زائدة ، ويجب على المشرع أن يحــدد المعنى المقصــود من « النسبة المحدودة » أو السعر المحدود سواء كانت تدفع فى شكل فائدة أو أرباح ، ويمكن اتباع أحد الحلول الثلاثة التالية :

– يمكن تعريف السعر المحدود أو النسبة المحدودة فى القانون بأنه السعر الذى يعادل السعر العادى فى سوق المال المعتاد ، وفى هذه الحالة لا ينص القانون على حد أقصى للســعر ويترك للجمعيات التعاونيــة حرية اختيار سعر فائدة أو سعر ربح مناسب طبقا للأحوال السائدة التى تتغير من وقت لآخر ، وتتبع هذه الطريقة فى القانون البريطانى ٠

– يمكن أن ينص فى القــانون على الســعر الأقصى ويســمح بذلك للجمعيات بأن تحدد سعر الفائدة أو الربح الذى تدفعــه للمســاهمين فيها داخل الهامش المنصوص عليه فى القانون والذى ينبغى الا يكون ضيقا حتى لا تتسبب الظروف الاقتصادية المتغيرة فى تعديل القانون من وقت لآخر ، وتتبع هذه الطريقة فى البلاد الافريقية الناطقة بالانجليزية ٠

– يترك تحديد الحد الأقصى (*) لسعر الفائدة أو الربح الى جهــة خارجية مثل بنك التنمية أو مفوض التعاون أو مسجل الجمعيات التعاونية٠

* Sec. 21 Co-op. Soc. Act, 1889, Germany. Sec 21a of the new German Co-op. Soc. Act, 1973 enables societies to pay "interest" on share capital, however, without the obligation to pay when there is no surplus.

ثم تأتى المشكلة الثالثة فى هذا المجال وهى كيفية تناول مسألة السعر المحدود بالنسبة لرأس المال المقترض ، وعلى القانون أن يتخذ الاحتياطات ...لة بعدم الحصول على أرباح مبالغ فيها من وراء الاستثمار فى الجمعيات ...نية ٠

ويحل القانون البريطانى هذه المشكلة بالنسبة لرأس المال المساهم ورأس المال المقترض على حد السواء بالنص على أن الجمعية التى من أهدافها « الحصول فقط على ربح نتيجة لفوائد القروض وربح أو مكافأة عن الأموال المستثمرة فيها أو المودعة لديها » لا تعتبر جمعية تعاونية فى حكم القانون » ٠

وتتيح هذه الصيغة للجمعية التعاونية فرصة اختيار سعر الفائدة الذى تدفعه عن رأس المال المقترض ، وتقترح لجنة المبادىء التعاونية بالحلف التعاونى الدولى والمنظمة الافريقية الأسيوية للتنمية الريفية حلال مشابها لذلك ، وتنص قوانين بعض بلاد افريقيا الناطقة بالانجليزية على حد ثابت للفائدة على الأموال المقترضة من الخارج وعلى ايداعات الأعضاء ، وتنص قوانين أخرى على وجوب موافقة الوزير المختص أو مفوض التعاون على سعر الفائدة ٠

ب) توزيع النتائج الاقتصادية الناشئة عن عمليات المشروع التعاونى بحسب معاملات الأعضاء :

١) معنى هذا الاجراء :

اثبتت التجربة على أن توزيع فائض عمليات المشروع يحقق عدالة توزيع المكاسب التى نجمت عن الأنشطة التعاونية وتعتبر طريقة التوزيع هذه محاولة لتحقيق فكرة تقديم الخدمات بسعر التكلفة ، فترد الجمعية للأعضاء فى آخر السنة المالية ما يكون قد تقاضاه المشروع التعاونى منهم زيادة عن التكلفة الفعلية ، ويرى أكثر الباحثين أن هذه الطريقة للتوزيع هى

الصفة المميزة الأساسية التى تفرق بين المشروعات التعاونية وغيرها ، ويتلطب شرح معنى هذه الطريقة النظر فى بعض الأفكار الأساسية للعمل التعاونى ٠

فالمشروع التعاونى هو عبارة عن مؤسسة ينشئها أعضاء الجمعية التعاونية كوسيلة لانتاج خدمات يستفيد منها الأعضاء مباشرة ، فلا تقوم الجمعية التعاونية لتكسب أقصى مقابل لرأس المال المستثمر ، ويتولى الأعضاء بأنفسهم النهوض بمصالحهم الاقتصادية عن طريق رعاية مشروعهم التعاونى والتعامل معه ، أى أن المشروع التعاونى يدار بمعرفة الأعضاء ليقدم لهم خدمات بأحسن الشروط فيحقق لهم أقصى استفادة للنهوض بمصالحهم الاقتصادية ، وتعتبر علاقة الخدمة الخاصة هذه التى تقوم بين الأعضاء بصفتهم مالكين للمشروع التعاونى من ناحية ، وبين الأعضاء بصفتهم المستفيدين من خدمات هذا المشروع والمتعاملين معه من ناحية أخرى ، الصفة الأساسية المميزة للجمعيات التعاونية ، ويبدو منطقيا ـ والحالة هذه ـ أن ترتبط عملية توزيع النتائج الاقتصادية التى يحققها المشروع بهذه العلاقة الخدمية الخاصة ، فيوزع الفائض على الأعضاء بنسبة معاملاتهم مع المشروع ٠

وقد قرر مؤتمر الحلف التعاونى المنعقد فى هامبورج عام ١٩٦٩ استبدال كلمة « الفائض » التى استخدمتها لجنة المبادىء التعاونية بالحلف على أن تحل محلها عبارة « النتائج الاقتصادية » فانهى بذلك الجدال القديم حول طبيعة ما تحققه الجمعيات التعاونية وهل هو فائض أم ربح ٠

ويرى كالفرت Calvert وسوذرن روز Southern, R. وغيرهم أن منشأ الفائض فى الجمعيات التعاونية يختلف فى أسباب تكوينه عن تحقيق الربح فى المشروعات الرأسمالية ، فبينما تحاول المشروعات المملوكة ملكية خاصة أن تكسب أقصى قدر من المال ـ كقاعدة عامة ـ فى معاملاتها مع العملاء ، تتبع الجمعيات التعاونية سياسة تقديم الخدمات بأقل تكلفة فى

تعاملها مع اعضائها ، اى أن الفائض الناشىء فى نهاية السنة المالية من المعاملات مع أعضاء الجمعية التعاونية ـ الذين هم زبائنها فى نفس الوقت ليس نتيجة الجهود المبذولة فى المشروع التعاونى لتكديس الأرباح على حساب هؤلاء الأعضاء ، لأن الأمر لو كان كذلك لظهر ـ كما وصفه دوبهاشى Dubhashi وكأنه محاولة من الأعضاء لاستغلال أنفسهم ، فمنشأ الفائض انما يرجع الى قدرة وكفاءة فى ادارة الأعمال ، والشعور بالمسئولية قبل حاجة الجمعية لعمل الاحتياطات اللازمة للتوسع فى المستقبل أو للتجديدات أو لمواجهة التكاليف غير المنظورة أو غير المتوقعة فى المستقبل ، فيحق القول فى ضوء هذا التفسير بأن فائض الجمعيات التعاونية من معاملاتها مع أعضائها الذى يعاد منه جزء الى هؤلاء الأعضاء بنسبة معاملاتهم تختلف عن ربح المشروعات الخاصة الذى تحققه على حساب زبائنها لصالح مالكيها ، ويبرر هذا الفرق التفرقة فى المعاملة الضريبية بين الفائض الذى توزعه الجمعيات التعاونية على أعضائها وبين الربح الذى توزعه المشروعات الخاصة على مالكيها ٠

أما اذا سمينا الربح فائضا من جراء زيادة الدخل عن المصروفات فعندئذ يصح أن يقال بأن الجمعيات التعاونية تحقق ربحا وهذا هو المصطلح الذى تستخدمه بعض القوانين بالمخالفة للمعنى الايدولوجى الصحيح للكلمة ، ويحسن ، والحالة هذه ، أن نلجأ الى استخدام عبارة « النتائج الاقتصادية » المحايدة تلافيا للالتباس ٠

ويختلف المشروع التعاونى عن المشروع الخاص ـ كما سبق القول ـ بناء على اختلاف طرق توزيع الناتج الاقتصادى ، ويقول تقرير لجنة المبادىء التعاونية بالحلف التعاونى الدولى ان « النتائج الاقتصادية الناشئة عن عمليات الجمعية التعاونية تتعلق بالأعضاء » ، ومعنى ذلك أن تلك النتائج تؤول للأعضاء متضامنين كمالكين للجمعية التعاونية (أو على وجه أدق تؤول للجمعية التعاونية كشخص معنوى) أو تؤول للأعضاء بصفتهم أفراد ، وتبدو هنا مشكلة توزيع النتائج الاقتصادية بطريقة تضمن التوازن بين

مصالح أفراد الأعضاء وبين مصالح الجمعية ككل ، ولايجاد حل واف لهذه المشكلة لابد من استعراض طرائق التوزيع المكنة وعواقبها :

- لا يجرى أى توزيع للنتائج الاقتصادية على الأعضاء ، ويستبقى جميع الفائض من الدخل فوق المصاريف تحت تصرف الجمعية التعاونية وتتاح بذلك أمام المشروع التعاونى فرصة التوسع مع انشاء احتياطى قوى ، وتصون هذه الطريقة مصالح الأعضاء على المدى الطويل بصفتهم مالكى المشروع التعاونى تبعا لتزايد قوة المشروع التعاونى ماليا ، وقدرته بالتالى على تقديم خدمات أوفى وأحسن فى نوعها ٠

- يوزع الفائض على الأعضاء بنسبة مساهمتهم فى رأس المال ، وتخالف هذه الطريقة الصفة التعاونية الصحيحة للجمعية ، وصفتها كجمعية ملحوظ فيها الجانب الشخصى أى جمعية أشخاص قائمة على الاسهام الشخصى للأعضاء ، وعليه يجب تحديد المكافأة على رأس المال المستثمر ٠

- يوزع الفائض كله الأعضاء بنسبة معاملاتهم مع المشروع التعاونى وفى هذه الحالة يقدم المشروع خدمات للأعضاء بسعر التكلفة ، ويعنى ذلك أن المشروع يهتم بالنهوض باقتصاديات الأعضاء على المدى القصير ويقدم لهم أقصى اشباع فى هذا المدى عن طريق توزيع الفائض دفعات نقدية ، لكن عاقبة هذه الطريقة حرمان المشروع التعاونى من وسيلة جيدة للتمويل الذاتى ، وبالتالى من تكوين احتياطيات مالية تسهم فى تدعيم المركز المالى للمشروع ، ويترتب على ذلك أن يضطر المشروع التعاونى الى العمل مستخدما رأس المال الذى اكتتب به الأعضاء ، وهو كما هو نعرف رأس مال متغير فى المقام الأول ، وفى مثل هذه الأحوال يعتمد المشروع التعاونى فى تقديم خدماته فى المدى الطويل على رغبة الأعضاء فى المساهمة بالمزيد من رأس المال وتغطية الخسائر اذا لزم الأمر ، والاسيضطر المشروع الى الاعتماد على رأس المال المقترض الذى لابد له من أن يدفع عنه الفوائد المطلوبة ، وهذا بالتالى سوف ينقص من النتائج الاقتصادية فى المشروع مما ينقص أيضا من قدرة المشروع على خدمة الأعضاء ٠

- تستخدم النتائج الاقتصادية للمشروع التعاونى فى تقديم خدمات خارجية مثل التعليم وخلافة ٠

وتعتبر هذه الخدمات أيضا نهوضا بمصالح الأعضاء بالمعنى الواسع لكنها تحرم المشروع من وسيلة التمويل اللازمة له ٠

ويمكن القول بأن أى من هذه الطرق لا يمكن استخدامها فى توزيع النتائج الاقتصادية فى الجمعيات التعاونية بكافة أنواعها على شكلها الأصلى الذى أوضحناه آنفا ، بل يجب البحث عن صيغة مقبولة للتوفيق بين مصالح الأعضاء على المدى الطويل فى ميدان التمويل الذاتى الضرورى للتوسع والتجديد (وهذا أيضا من مصلحة الأعضاء على المدى الطويل لأنه يضمن لهم المزيد من خدمات أفضل) وبين مصالح الأعضاء فى المدى القصير ورغبتهم فى الحصول على عائد المعاملات أو مكافآت نقدية ٠

وغنى عن البيان أنه لا يمكن وضع صيغة مقبولة تصلح لكافة الجمعيات التعاونية نظرا لتفاوت حاجاتها المالية واستمرار تغيير هذه الاحتياجات تبعا لعوامل داخلية وخارجية (مثل نمو الجمعية ، وتغير انتاج الأعضاء ، وتطور المنافسة الخ ٠٠٠) ٠

ولا شك أن الأعضاء أقدر على معرفة كيف يوازنون مصالحهم قصيرة المدى ومصالحهم طويلة المدى ، ولهذا تنص كثيرا من التشريعات التعاونية على منح الجمعية العمومية سلطة البت فى توزيع النتائج الاقتصادية ويكون قرارها نهائيا فى هذا الصدد ، ولكن ثبت من التجربة العملية أنه من الضرورى معاونة الأعضاء فى اتخاذ قرارهم فى الجمعية العمومية بأن يتضمن القانون أو اللائحة بعض قواعد يسترشد بها فى هذا الشأن ٠

والخلاصة أن ماجرت عليه الجمعيات التعاونية من توزيع الفائض على الأعضاء بنسبة معاملاتهم مع المشروع التعاونى يعنى أنه عندما تتحقق نتائج اقتصادية من عمليات المشروع التعاونى ويتقرر توزيع جزء منها على

الأعضاء فيجب أن يجرى التوزيع بنسبة معاملاتهم ، وهى طريقة ثبتت صلاحيتها كوسيلة عادلة ليشارك الأعضاء فى تلك النتائج الاقتصادية دون أن ينتفع عضو على حساب الآخرين ٠

٢ ــ اثر هذه الطريقة على التشريع التعاونى :

يجب على المشرع حين يعالج مسألة توزيع الناتج الاقتصادى فى التشريع أن يضع القواعد التى تضمن الا يوزع الا الفائض الحقيقى وحده أى فائض الدخل على المصروفات ، اذ ينبغى ضمان عدم توزيع أى جزء من رأس المال المساهم أو الاحتياطات المتجمعة لدى الجمعية التعاونية على الأعضاء كربح أو مكافأة مما يؤدى الى انقاص رأس المال ، اذ أن ذلك فى مصلحة الجمعية التعاونية ذاتها وفى مصلحة الدائنين ٠

فينبغى والحالة هذه أن يحدد المشرع ما هو الفائض الذى يجوز توزيعه على الأعضاء ، ويتحقق ذلك بأن ينص المشرع فى القانون على أن التوزيع لا يقع سوى على الفائض وحده وبعد مراجعة الميزانية العمومية بمعرفة مراجع حسابات خارجى ، بحيث تخضع للتوزيع النتائج الاقتصادية وحدها ، أى الفائض من الدخل بعد استنزال كافة المصروفات حسب الميزانية العمومية للجمعية بعد مراجعتها واعتمادها ، ويلاحظ (*) أن الفائض الصافى يتضمن المبلغ الذى سيعلن فى حساب الاحتياطى ٠

---

* There is some confusion caused by the different terms used in legal definitions to define what has been described here as "net surplus" E. G. net surplus meaning economic results before deductions for the reserve funds : Sec. 2 Co-op. Soc. Act, 1968, Tanzania; Sec. 29 Co-op. Soc. Decree, 1968, Ghana. Net surplus meaning economic results after deductions for the reserve funds : Sec. 2 Co-op. Soc. Act, 1970, Zambia; Sec. 47, 48 Co-op. Act, 1970, Uganda. This is called "net balance" in Tanzania, See also : Sec. 64, 65 Co-op. Soc, 1960, Maharashtra (India) ; Vidwans, op. cit., pp. 98 et seq.

ومازال المشرع مطالبا بالاجابة على سؤال آخر هو : من الذى يقرر توزيع النتائج الاقتصادية للجمعية العمومية ؟ وتوجد من الوجهة النظرية عدة احتمالات :

ـ ينص المشرع فى القانون أو اللائحة على نسب مئوية ثابتة يجب أن ترحل من النتائج الاقتصادية الى الاحتياطى كل عام أو تستخدم لدفع الأرباح حسب المساهمة فى رأس المال أو العائد بنسبة المعاملات ، وعيب هذه الطريقة انها قد لا تتفق مع بعض الحالات الخاصة للجمعيات التعاونية لأن مقدار رأس المال اللازم لتمويل المشروع التعاونى يتفاوت بحسب نوع الجمعية ودرجة تطورها ، فاذا وضع المشرع قواعد كلية فى القانون أو اللائحة بحيث تطبق على جميع التعاونيات عند توزيع النتائج الاقتصادية فقد لاتتناسب مع أحوال بعض الجمعيات ٠

ـ ينص فى اللائحة الداخلية على أن يتولى اعضاء كل جمعية تعاونية مسجلة تقرير توزيع صافى الفائض ، وفى هذه الحالة يتضمن القانون فقط بيان الأغراض التى يوزع من اجلها هذا الفائض تاركا للأعضاء أن يقرروا النسب المئوية لكل غرض مثل المال الاحتياطى والتثقيف والعائد أو الربح للأعضاء ، ويتبع القانون الالمانى هذه القاعدة وبموجبها تستطيع كل جمعية تعاونية على حدة أن تنسق الأمور حسب احتياجاتها الخاصة على أمثل وجه ٠ لكن يخشى أن يميل الأعضاء الى توزيع معظم الفائض الصافى عليهم بدلا من اتخاذ التدابير اللازمة لتمويل مشروعهم التعاونى تمويلا ذاتيا ٠

ـ وتلجأ كثيرا من البلدان الى الأخذ بصيغة تجميع بين الطريقتين المتفاوتتين فينص القانون على تغذية الاحتياطى بنسبة مئوية معينة ، تعتبر الحد الأدنى لذلك ، ويترك الحرية للأعضاء لكى يقرروا ما اذا كانوا يريدون الحصول على مزايا فى الأمد القصير على شكل دفعات نقدية كربح أو عائدفى كل عام ، أم يفضلون دعم وتغذية مشروعهم التعاونى بترحيل نسبة مئوية من الفائض تزيد عن الحد الأدنى المحدد بالقانون الى المال

الاحتياطي ، وبذلك يتمكن المشروع من تقديم خدمات افضل من اجلهم .
وتتبع معظم دول افريقيا هذا الحل الذى يناسب ظروف الجمعيات التعاونية ،
لأنه يحافظ على مصالح الجمعية ويترك للأعضاء قدرا من الحرية فى
اتخاذ القرار ، وادخلت السنوات الأخيرة تعديلات على هذه الطريقة بموجب
احكام فى قوانين التعاون تنص على وجوب عرض جميع قرارات الأعضاء
فيما يتعلق بتوزيع صافى الجمعية التعاونية على سجل التعاونيات او اية
قرارات تعوق التنمية التعاونية على المفوض التعاونى للموافقة عليها ،
وبذلك يضمن المشرع تحويل نسبة مئوية من العائد كحد ادنى الى الاحتياطى،
ويستخدم الرصيد الباقى من الفائض حسب ما يقرره الأعضاء فى جمعيتهم
العمومية ، هذا من الوجهة النظرية لكن فى الواقع غالبا ما يكون القرار
فى هذا الشأن من جانب المسجل او المفوض اذ ان الأعضاء كثيرا ما يكونون
غير قادرين على اتخاذ قرار معقول فى الموضوع ، غير ان ترك الأمر لغير
الأعضاء لا يتيح لهم الفرصة ولا الحافز على المعرفة واكتساب الخبرة ،
وتصبح مسئوليتهم التى نص عليها القانون بشأن التصرف فى هذا
الموضوع الحيوى قائمة نظريا فقط ولكنها غير حقيقية .

ـ وقد يعتبر من المناسب زيادة النسبة المئوية التى ينص القانون
على تحويلها من صافى الفائض الى المال الاحتياطى كحد ادنى الى ٥٠٪
او اكثر اذا استدعى الأمر ، على ان يسرى هذا الحكم حتى يبلغ مقدار
المال الاحتياطى حدا معينا ويترك للأعضاء حرية تحمل مسئوليتهم فى
تقرير استخدام الرصيد الباقى من الفائض الصافى ، وهو فى هذه الحالة
رصيد حقيقى وواقعى ، وليس مجرد تصور نظرى يخضع لمشيئة وموافقة
جهة خارجية .

وتبرز فى مجال توزيع الفائض مشكلة أخرى هى كيفية التصرف فى
النتائج الاقتصادية الناشئة عن المعاملات مع غير الأعضاء ، ويلاحظ
كقاعدة عامة أن عائد المعاملات مع المشروع التعاونى لا يصرف الا للأعضاء

وحدهم ، لأنه اذا سمحنا لغير الأعضاء بالحصول على عائد عن معاملاتهم فمعنى ذلك الغاء الحافز الذى يدعو الناس الى الانضمام لعضوية الجمعية التعاونيـة والالتـزام بالتبعية فى راس المال وتحمل التزامات وواجبـات العضـوية ، وينص قانون التعاون فى زامبيا على صرف عائد المعاملات للأعضـاء ، وهو اجراء يخالف الفكرة الاساسـية للتعاون التى تقول ان الجمعيات التعاونية لا تخدم الاعضاء الحاليين فقط بل تفتح ابوابها للجميع كى ينتموا الى عضويتها ويشاركوا فى مزايا ومسئوليات العضوية ·

وتتبع اقطار افريقيا الناطقـة بالفرنسـية طريقـة أخرى انسب فى جوهرها لعلاج مشكلة معاملات غير الأعضاء ، فهى تسمح لعدد محدود من غير الأعضـاء بالتعامل مع الجمعية دون أن يحق لهم الاشـتراك فى الادارة ، ولا يحصل غير الأعضـاء على عائد من معاملاتهم ولكن يقيد لحساب كل منهم فى حساب خاص به مبلغ كعائد على معاملاته ، ويجوز للعضو استخدام المبلغ المقيد لحسابه فى شراء أسهم فى راس مال الجمعية اذا قرر الانضمام اليها ، والا رحلت هذه المبالغ الى الاحتياطى ·

ـ الاحتياطى لايقبل التقسيم : Indivisible Reserve Fund

أ) معنى هذا المبدأ :

يقرر المذهب التعاونى الكلاسيكى ـ لاسيما فى فرنسا ـ أن الاحتياطى المتراكم فى الجمعية التعاونية ، مالا غير قابل للتقسيم ولا للتنازل عنـه ويعتبر هذا المال عبارة عن راس مال اجتماعى لا يحق لأى عضو فرد أن يطالب بشىء منه ، ويقوم هذا المبدأ التعاونى على فكرة الغيرية ويرى مبدأ عدم قابلية الاحتياطى للتقسيم أن العمل التعاونى لا يهدف الى تجميع رأس مال يوزع على الأعضاء بل يرى الى تكوين راس مال جمـاعى ينتفع به الأعضاء جميعا حاليا ومستقبلا ويتمثل هذا الانتفاع فى رابطة الخدمات المباشرة بين الأعضاء والمشروع التعاونى ، ويستخدم رأس المال الجماعى

والفائض المتراكم فى تدعيم وتطوير المشروع التعاونى ليقدم خدمات فعالية فى المستقبل ، لذلك لا يحصل العضو المنسحب من الجمعية الا على ما ساهم به فعلا فى راس المال لأنه حصل على نصيبه من الخدمات طوال وجوده فى الجمعية ولا يجوز له ان يطالب بأى جزء من الاحتياطى بحجة انه ساهم فى بنائه ، اذ أن هذه المساهمة ذهبت الى تكوين راس مال اجتماعى غير قابل للتقسيم ٠

وعند حل الجمعية التعاونية ، فما يبقى من الأصول بعد التصفية ودفع الديون لا يوزع على الأعضاء بل يستخدم فى اغراض تعاونية اخرى، وتقوم فكرة « تحويل الأصول » هذه على اتجاه الغيرية ازاء راس المال وعلى اعتبار انه ليس من العدل توزيع أموال تراكمت عن طريق الجهود المشتركة من جانب الاعضاء الذين اشتركوا فى الجمعية التعاونية فى الماضى والحاضر على الاعضاء الذين يتصادف وجودهم كأعضاء وقت تصفية الجمعية ، والواقع ان مبدأ عدم قابلية الاحتياطى للتوزيع يثنى الأعضاء الحاليين عن محاولة تصفية الجمعية التعاونية وتوزيع الأصول فيما بينهم بينما الجمعية فى حالة رواج ، وتنهض الى جانب هذه الحجج النظرية المنطقية حجج اخرى اقتصادية قوية ، تؤيد عدم تقسيم الاحتياطى فى التعاونيات خاصة اذا ظلت الجمعية قائمة لم تحل ، فقد اقام الأعضاء المشروع التعاونى كوسيلة للنهوض بشئونهم ، ولذا فمن مصلحتهم تزويده براس المال الضرورى لعمله ، وعادة لا يكفى راس المال المساهم لهذا الغرض لأن من ينضمون الى الجمعية التعاونية يبحثون عن النهوض والتنمية وليس لديهم مال وفير ، كما ان البناء الداخلى للجمعية التعاونية كجمعية اشخاص يسمح لكل عضو بان يتمتع بكامل حقوق العضوية بمجرد مساهمته بالحد الأدنى المشترط فى راس المال ، ويميل الأعضاء الى المساهمة فى راس المال بالحد الأدنى دون زيادة فى غالب الأحيان ٠

وتختلف الجمعيات التعاونية عن شركات المساهمة المسموح لها ببيع اسهمها للجمهور العام لأن المساهمة فى راس مال الجمعية التعاونية

مقصـــور على الأشخاص الذين يريدون الانضمام الى الجمعية للاستفادة من خدمات المشروع التعاونى ، وهم الأشخاص المقيمون فى منطقة المشروع وتتوافر فيهم شروط العضوية جميعها ٠

وأخيرا ــ وليس آخرا ــ فان المساهمة فى رأس مال الجمعية التعاونية يرتبط بالعضوية التى يتغير حجمها وبرأس المال المساهم الذى يتغير حجمه أيضا ، ويصعب جدا بل يستحيل اقامة جمعية تعاونية قوية على رأس مال صغير الحجم ، وهذا هو السبب الذى يجعل الاحتياطى فى الجمعية التعاونية أكثر اهمية منه فى المشروعات الخاصة ، اذ يعتبر الاحتياطى فى الجمعية التعاونيـــة الجـــزء الثـــابت من رأس المال المملوك والذى يوازن تغير المال المساهم ، ولا ينكر أحدا أن الفائض المخصص للاحتياطى هو عبارة عن مال مستقطع من الأعضاء ، لكن رسالة الفائض على هذا النحو يفيد الأعضاء وله ما يبرره طالما أن الاحتياطى لازم لضمان تمويل المشروع التعاونى ، نعم اذا أجيز للاعضاء المطالبة « بنصيبهم » فى الاحتياطى قد يجعل « استثمار » المال فى أسهم الجمعيات التعاونية أكثر جاذبية من الوجهة المالية ، لكنــه أيضا يصيب الأساس المالى للجمعية التعاونية بضعف خطير ، لأنه يحول العنصر الثابت الوحيد (أى الاحتياطى) الى عنصر متغير كرأس المال سواء بسواء ٠

ب) أثر هذا المبدأ على التشريع التعاونى :

لا يدخل معظم المؤلفين التعاونيين فكرة عدم تقسيم الاحتياطى ضمن قائمة المبادىء التعاونية ، وكذلك فعلت لجنة المبـــادىء التعاونيـــة بالحلف التعاونى الدولى لكن كثيرا مـــن قوانين الجمعيات التعاونيـــة تدخـــله فى أحكامها بأن تنص على أنه :

ــ عند انسحاب العضو من الجمعية التعاونية لا يجوز له المطالبة بأى جزء من الاحتياطى ٠

ـ لا يجوز توزيع اى جزء من الاحتياطى (*) على الأعضاء ·

ـ عند حل الجمعية فان المتبقى من الاصول بعد سداد الديون ورد القيمة الاسمية للاسهم الى الاعضاء يخصص للخدمات العامة أو الاغراض التعاونية ·

وينص قانون التعاون الجديد على حكم يسمح للجمعيات التعاونية بأن تتضمن لوائحها حق الاعضاء اذا انسحبوا من الجمعية فى المطالبة بجزء من الاحتياطى المخصص لكى يتمكن الاعضاء من المشاركة فى تنمية الاصول فى الجمعية ، لكن من المشكوك فيه أن تكون هذه القاعدة قد انتجت أثرها المرجو وهو تشجيع جذب رؤوس المال ، ويبقى علينا أن نرى ما اذا كانت الجمعيات التعاونية قد استخدمت هذه القاعدة التى تخالف المبادىء التعاونية المستقرة ·

ـ النهوض بالتعليم : Promotion of Education

١) معنى هذا المبدأ :

الجمعيات التعاونية اشخاص يعملون معا بطريقة منظمة لتحسين أحوالهم الاقتصادية وتستمد الجمعيات التعاونية قوتها من المساندة الطوعية والتنظيم الذاتى وولاء اعضائها لها ، ويقوم بنيان الجمعية التعاونية بأسره كمنشأة للمساعدة الذاتية المتبادلة على المشاركة النشطة الفعالة من جانب اعضائها كمتعاملين مع المشروع التعاونى من جانب ، وكصانعى قرار فى

---

* E. G. Sec. 36 Co-op. Soc. Rules, 1956, Eastern Nigeria; Sec. 27 Co-op. Soc. Regulations, 1958, Federation of Nigeria and lagos; Sec. Regulation, 1968, Ghana; Sec. 49 (4) Co-op. Soc. Rules, 1969, Kenya. An exception to this rule is the right to use the reserve fund for payment of interest on share capital when there is no surplus under Frence cooperative law, see supra, p. 78; see also : Sec. 37 (2) Co-op. Soc. Rules, 1956, Eastern Nigeria.

ممارستهم لديمقراطية الادارة والاشراف من جانب آخر ، وفى مثل هذه المؤسسات تصبح قدرة كل عضو على فهم حقوقه وواجباته ومسئولياته داخل الجمعية (*) ، وعلى ممارسة كل ذلك بطريقة تخدم الغرض منها أمرا بالغ الاهمية ، ولذا يجب أن يعرف بعض الاعضاء على الاقل معرفة جيدة المبادىء التعاونية الاساسية ووظائف الجمعيات التعاونية مع المام تام بالنواحى الفنية والاقتصادية لاعمال المشروع التعاونى ، والا اتخذ الدور الذى يجب أن يقوموا به فى الجمعية صورة شكلية وغير حقيقية ولا واقعية ، فتظل حقوقهم قائمة لكن على الورق فقط وكذلك تظل الجمعية التعاونية صورة بغير حقيقة ، ويؤكد القادة التعاونيون دائما هذه الحقيقة ويرون أن

★ وفيما يلى نورد بعض اتجاهات الدول فيما يتعلق بمساعدة الحركات التعاونية على أن تعتمد على نفسها :

* See Kaunda, Statement made by the President of the Republic of Zambia at the occasion of the National Co-operative Conference in Lusaka on Jan. 12, 1970: "... no co-operative societies should be establishment which demand organizational or technical skills which are beyond the comprehension and control of the members".
"The policy will be to provide such services as will facilitate the organisation of new co-operative societies where there is a need for them, and help such societies to stand on their own feet as quickly as possible in accordance with the principles of the co-operative movement".
The new Co-operative Societies Act "... will stress the need for careful preparation before organisation of new societies".
"... the policy will be to encourage the Co-operative Movement in its various sectors to gradually take over as much of its own supervisory and regulatory responsibilities as possilbe".
"... there will be no spoon-feeding of co-operatives in the form of loans where members do not accept their share of responsibility, for this is a negation of co-operative principles and practices". See also: Camboulives, op. cit., p. 7; Dubhashi, op. cit., pp. 107, 108.

التثقيف والتدريب سواء للاعضاء أم لاصحاب المناصب ضروريان أشد الضرورة لنجاح الجمعية التعاونية ٠

وتهتم حكومات الدول النامية حديثة العهد اهتماما عظيما برعاية الجمعيات التعاونية على مستوى واسع وعريض لان العمل التعاونى يتصف بناحية تربوية قوية ويجعل من الجماعة التعاونية منبرا مثاليا وساحة للعمل المنظم الموجه ومجالا للتعليم والتثقيف المستمر ما دامت الحياة ، ويدل على الاهمية العظمى الذى يعلقها الكثيرون على النهوض بالتثقيف ولا سيما فى الاقطار التى لا تتوافر فيها تسهيلات التعليم العام للجماهير العريضة من السكان ، عقد المؤتمرات الدولية الكثيرة التى تبحث التثقيف والتدريب التعاونيين والخط والسياسات الحكومية المعلنة فى هذا الصدد وتزايد عدد معاهد التدريب التعاونى فى أرجاء أفريقيا وآسيا ٠

ب) تأثير هذا المبدأ على التشريع التعاونى :

تغفل اكثر القوانين التعاونية ذكر مسالة تثقيف وتدريب الاعضاء واصحاب المناصب ، ومع ذلك تعتبر هذه المسالة من أهم واجبات الادارات الحكومية المشرفة على التنمية التعاونية ، وعليها أن تثقف وتعد أعضاء الجمعيات التعاونية للعمل التعاونى حتى قبل تسجيل الجمعيات الجديدة ، وتقدم لهم التدريب النظرى فى المعاهد والتدريب العملى فى موقع العمل بالنسبة لاصحاب المناصب والموظفين فى الجمعيات التعاونية المسجلة ، وظلت تلك الادارات زمنا طويلا تقوم بتلك الواجبات كوظائف بعيدة عن الالزام القانونى أى كواجبات لم تنص القوانين التعاونية عليها صراحة ، وادخلت بعض الاقطار مؤخرا تعديلات على تشريعاتها التعاونية تتناول التثقيف والتدريب تشير الى :

ـ مسئولية الوزير المختص وواجب مدير ادارة التعاونيات ومسجل الجمعيات التعاونية فى وضع الترتيبات اللازمة لاعداد الاعضاء الجدد

الذين سينضمون للجمعيات التعاونية ثم مؤالاتهم في المستقبل بالتثقيف والتدريب .

– توافر مستوى تعليمى معين في الاعضاء كشرط لتسجيل الجمعية التعاونية .

– وجود مسئولين في الجمعية قادرين على توجيه وادارة شئونها .

– توافر الموظفين المؤهلين لدى الجمعية قبل الموافقة على تسجيلها .

ولا يزال المجال واسعا ، ومن المؤكد ان هناك الكثير مما ينبغي عمله من اجل ادخال مبدأ النهوض بالتعليم في التشريعات التعاونية كمبدأ ثابت فيها ، فتشترط القوانين حدا ثقافيا ادنى يجب توافره (*) لدى العضو قبل الموافقة على تسجيل الجمعية التعاونية ، فينص في اللائحة التنفيذية للقانون التعاوني على ان يثبت جميع الاعضاء المؤسسين انهم اشتركوا في دورة تثقيف لاعدادهم للعضوية ، وقد يؤدى هذا الشرط الى زيادة الصعوبات في طريق تكوين الجمعيات الجديدة ، لكنه يضمن لحد ما ان يعرف الاعضاء حقوقهم وواجباتهم كتعاونيين قبل تقديم طلب تسجيل الجمعيات ، ويسهل كثيرا من الامور (**) امام ادارة تسجيل الجمعيات التعاونية لمعرفة مستوى ثقافة الاعضاء ما داموا سيقدمون ما يثبت حضورهم تلك الدورات لما قبل العضوية . ويشترط طبعا للاخذ بهذه الطريقة ان تتوافر الدورات التثقيفية للاعضاء .

ويلاحظ ان التشدد في مستوى ثقافة الاعضاء المؤسسين للجمعيات

---

* Cf. International Co-operative Alliance, Studies and Reports, Seventh in the Series (1971), ICA/UNESCO International Conference of Co-operative Education Leaders, op. cit., p. 12; Dubhashi, op. cit., pp. 25, 26; Joungjohns, op. cit., p. 95.

** See : Pre-member Education Course for Housing Co-operative published by the German Development Assistance Association for Social Housing (DESWOS), Cologne 1, Bismarckstr. 7, Fed. Rep. of Germany.

التعاونيـة الجديدة سوف يسـاعد على المدى الطويل على انقاص ضرورة تقديم الحكومات معاونة مستمرة للجمعيات التعاونية بعد تسجيلها ٠

ويجب أن ينص القانون فى البلاد النامية حديثة العهد بالزام كل جمعية على انشاء لجنة للتعليم والتثقيف ، ومن وسائل ادماج هذه اللجنة فى البناء التنظيمى للجمعية أن يشترط للترشيح لعضوية لجنة الادارة (مجلس الادارة) وجوب أن يقضى المرشح سنة أو سنتين او ثلاثة فى خدمة لجنة التثقيف التى يحدد لها هدفان اساسيان :

ـ تنظيم وتنفيذ تثقيف الاعضـاء بالتعـاون مع الادارة الحكوميـة المختصة او منظمة القمة التعاونية المختصة بالتثقيف والتدريب ٠

ـ أن تكون مجالا لاعداد اعضائها ليتولوا مناصب فى مجلس الادارة مستقبلا ٠

ـ ويجوز النص فى القانون على تخصيص ٥٪ او ١٠٪ من صافى الفائض السنوى او نسبة مئوية صغيرة من رقم اعمالها لانشـاء اعتماد للتثقيف يمول الانشطة الرئيسية التى تقوم بها لجنة التثقيف ٠

ويؤدى انشاء لجان التثقيف على النحو المقترح الى تحقيق المزايا التالية :

ـ تستطيع الادارة الحكومية او منظمة القمة التعاونية التى تتولى شئون التثقيف والتدريب تركيز جهودها على تدريب عدد من الاعضاء الذين سيتولون مناصب فى مجلس الادارة قبل أن يصبحوا مؤهلين لهذه المناصب بما يتراوح بين سنة وثلاث سنوات ٠

ـ يصبح من سيتولون مناصـب فى مجلس الادارة اكثر استعداد لممارسة مهامهم كاعضاء فى المجلس بعد انتخابهم له ٠

ـ يعرف اعضاء الجمعيات من هم المؤهلون للانتخاب لمجلس الادارة اذ سيتاح للاعضاء ان يروا كفاءتهم فى الاداء اثناء عملهم كاعضاء فى لجنة التثقيف ٠

ـ يستبعد اشتراط الخدمة فى لجنة التثقيف المرشحين لمجلس الادارة ممن لا اهتمام لهم بالعمل التعاونى الحقيقى ٠

واخيرا وليس بآخـرا ، فانه اذا أريد لبرامـج التثقيف والتـدريب التعاونية أن تنجح فى اعداد أعضاء مجلس الادارة فيجب أن توضع بحيث تجتذب اهتمام المشتركين فيها وتقدم لهم حوافز للمداومة على تلقى التثقيف والتدريب ، وان يتحقق الهـدف المنشـود من التدريب والتثقيف اذا كانت الحقوق والواجبات والمسئوليات التى تلقن نظريا للاعضاء وأعضاء مجلس الادارة مطبقة فى الواقع العملى ، والحقيقة أن كثرة الاحكام التى تتضمنها التشريعات التعاونية الحديثة والتى تخضع كافة قرارات الجمعيات التعاونية فى الامور الهامة لموافقة مسـجل الجمعيات التعـاونية او مفوض التنمية التعاونية ، أو التى تسمح لادارة التنمية التعاونية بالتدخل مباشرة فى شئون العمل والادارة اليومية بالجمعيات لا تترك أمام الاعضاء مجلس الادارة كبير مجال ولا حافز لكى يتعلموا كيف يديرون أعمالهم بانفسهم ،اى أن سلطات التدخل التى يمنحها القانون بصفة « مؤقتة » لادارات التعاون الحكومية تتعارض مع مبدأ النهوض بالتعليم التعاونى ٠

١٢ ـ الحياد السياسى والدينى :

أ) معنى هذا المبدأ :

تعتبر الحيدة السـياسـية (*) والدينية منذ زمن طويل من المبـادىء التعاونية الاساسية الكلاسيكية فقد قيل ان الجمعيات التعاونية هى أساسا منظمات اقتصادية ويجب أن تركز جهودها على تحقيق اهدافها الاقتصادية

* Cf. Bogradus, op. cit., p. 30; Non-partisan political attitudes; Report of the ICA Commission on Co-operative Principles, op cit., p. 25 Political independence; see also : Bakken ,op cit., p. 70; ILO Recommendation 127, 1966, p. 2 pare. 4; Hasselmann, op. cit., pp. 31 et seq., 64 et seq.

وبدلا من تناول المسائل الدينية السياسية التى تؤدى الى الفرقة داخل الجماعة التعاونية فتضعف الجمعية التعاونية كلها او تدمرها تماما ·

ويعنى بالحياد الدينى والسياسى بالنسبة لبناء الجمعيات التعاونية الداخلى عدم التمييز بين طالبى العضوية على أساس دينى او عنصرى أو سياسى (*) وامتناع الجمعيات التعاونية عن اتخاذ مواقف نيابة عن اعضائها ازاء القضايا السياسية أو الدينية ، ويعنى الالتزام بالحياد الدينى والسياسى من وجهة العلاقات الخارجية للجمعيات التعاونية ان تبتعد عن الحزبية السياسية وتحتفظ بصفتها كمؤسسات طوعية مستقلة تعمل للنهوض بمصالح اعضائها الاقتصادية ·

لكن الجمعيات التعاونية الآن – وخاصة فى البلدان الحديثة النمو – لم تصبح على نمط تلك المؤسسات المستقلة التى توخاها واضعوا هذا المبدأ من قديم ، ولا يعنى ذلك ان الجمعيات التعاونية تلاقى من حكومات تلك البلاد عداوة أو عدم اهتمام بها ، بل على العكس فهى موضع رعاية الحكومات ومساندتها ، غير ان الجمعيات حين تعتبر اداة من ادوات تنفيذ خطة الدولة الاقتصادية فلن تستطيع الافلات من الانغماس فى شئون الدولة التى يدخل فى نطاق مسئوليتها شئون سياسية ، ومن ناحية اخرى لا يمكن أن ننتظر من الجمعيات التعاونية التى تنشأ وتترعرع فى ظل برنامج سياسى أن تتمسك بالحيدة السياسية ، بل لا ننتظر من الحركة التعاونية كلها أن تكون محايدة سياسيا بينما هى جزء من برنامج سياسى ، وفى مثل هذه الحالة تلجأ الحكومات غالبا الى اصدار بيان سياسى تعلن فيه ضرورة تطبيق مبدأ الحياد السياسى فى كافة أوجه النشاط التعاونى ·

** Cf. Report of the ICA Commission on Co-operative Principles, op. cit., p. 26; AARRO Background papers, op. cit., part 1, p. 12 paper. 43, part 11 Chapter 11; Dubhashi, op. cit., pp. 126, 127. on the other hand : Bakken, op. cit., p. 71 points out the need to from homogeneous groups.

ومن ناحية اخرى فان الجماعات المنظمة حين تكتسب قوة اقتصادية تتحول تلقائيا الى قوة سياسية ، وهكذا لا تلبث الحركة التعاونية بعد اكتسابها بعض القوة الاقتصادية أن تصبح بالضرورة عاملا سياسيا داخل اقتصاد البلاد ونظامها الاجتماعى والسياسى ٠

وقد كان المؤتمر الثالث والعشرين للحلف التعاونى الدولى المنعقد فى فيينا عام ١٩٦٦ على حق حين تناول موضوع الحياد السياسى والدينى بالنسبة للتنظيمات التعاونية فى اطار المناخ القومى الذى تعمل فيه ، وحين اعترف للجمعيات بالحق فى استخدام قوتها الاقتصادية والسياسية اذا لزم الامر من اجل النهوض بمصالح اعضائها والحركة التعاونية بصفة عامة ٠

غير أن تجربة السنوات فى العمل التعاونى ارست فكرة الحيدة السياسية والدينية وابقتها كوسيلة هامة للمحافظة على وحدة اعضاء الجمعية التعاونية ، ويجب على الجمعيات التعاونية أن تتجنب التدخل فى افكار اعضائها الدينية والسياسية ولا أن تسمح لاجتماعاتها بأن تتحول الى منابر للحملات السياسية ٠

وعلى الجمعيات التعاونية والحركة التعاونية كلها أن تظل فى علاقاتها الخارجية مستقلة ما امكن عن الأحزاب السياسية وعن الحكومة ، وأن تركز على تنفيذ برامجها الخاصة الاقتصادية والاجتماعية وتعمل كمؤسسات ديموقراطية للمساعدة الذاتية من اجل النهوض بمصالح اعضائها الاقتصادية وبذلك تحتفظ باستقلالها السياسى دون أن تنعزل سياسيا ٠

ب) أثر هذا المبدأ على التشريع التعاونى :

اذا اتفق على انه ينبغى على الجمعيات التعاونية الابتعاد عن القضايا السياسية والدينية ، فان المشرع يستطيع – نظريا – المحافظة على الحياد الدينى والسياسى بأن ينص فى القانون التعاونى على عدم اشتغال الجمعيات التعاونية باية مناقشات او انشطة تتصل بالشئون السياسية او الدينية ،

ويرد مثل هذا النص فى اغلب التشريعات التعاونية بالدول الافريقية الناطقة بالفرنسية ، ويجب ان ينص القانون ـ فى هذه الحالة ـ على عقوبة مخالفة هذا الحكم مثل عزل المسئول المخالف او مجلس الادارة المخالف او حل الجمعية ·

ويستطيع المشرع معالجة المبدا بأن يحدد الهدف الأساسى للجمعية التعاونية بانه النهوض بشئون الأعضاء الاقتصادية مما يوحى ضمنا بأن الجمعية ذات الأهداف التى لها صفة سياسية اساسا لا يجوز تسجيلها ويجوز شطبها من السجل ·

وتستخدم هذه الصياغة فى جميع البلاد الافريقية الناطقة بالانجليزية وتتيح اختيارا واسعا امام ادارة تسجيل الجمعيات بحيث تسمح للجمعيات بالنشاط الدينى او السياسى او تحرم هذا النشاط ، وفقا لما تراه الادارة المشرفة مناسبا للظروف القائمة ·

ونوجه النظر الى انه قد بذلت محاولة فى غرب الكاميرون لادخال نص فى القانون التعاونى بأن « يسمح لسكرتير الدولة بأن يأمر بعزل اى مسئول فى اى جمعية تعاونية مسجلة يقوم بدور سياسى نشيط وان يتخذ الاجراءات لحل الجمعية التعاونية التى ترفض تنفيذ مثل هذا الامر لكن التعديل المقترح لم يلق قبولا من المشرعين فى الكاميرون ·



الباب الرابع

التطبيق العلمي الإداري

فائض الثروة البشرية والتدريب التحويلى

مقدمـة :

يدخل مجتمعنا الدولى المعـاصر عصر حضـارة ما بعد التصـنيع ، ويتنبأ المحللون العلميون بمانسبة انطلاق مكوك الفضاء الامريكى الذى يشبه الطائرة الشراعية المجنحة العملاقة والذى عاد سالما الى قاعدته ، والذى يسمح تصنيعه بأن ينطلق الى الفضاء ويعود مرات عديد متكررة ··· هذا الاسلوب سيسمح باقامة صناعات جديدة فى عالم الفضاء ولعل اولها كما يقولون ستكون صناعة الدواء الذى سيكون اكثر نقاءا واكثر تاثيرا فى عملية الشفاء ··· هذا بالاضافة الى صناعات أخرى تخدم علم الطبيعة وعلم الكيمياء والعلوم العسكرية ··· الى غير ذلك من المستحدثات ·

ومما لا شك فيه أن التطور المذهل فى دنيا العلوم يفرض نفسه على كافة المجتمعات ومن هذا المنطلق ينبغى ان تبذل الجهود فى كل دولة بصفة عامة وفى مصر بصفة خاصة التى تستهدف اقامة مجتمع الرخاء ورفاهية الذى تتوافر فيـه فرص العمل ويتحقق من خـلال هذه الفرص الانتاجيـة العالية التى تأخذ بيد المجتمع ارتفاعا نحو تحقيق أهداف التنمية ··· واهداف التنمية هذه تتطلب الكثير من المعارف المستحدثة والتى منها نظم المعلومات التى تستند الى الات حاسبة ومخترعات حديثة ، ومنها صناعات ترتبط بالميكنة الزراعية وحسـن اسـتغلال التربة الخضـراء أو اقتحـام الصـحراء ··· ومنها الاسـاليب الجديدة فى عالم البنـاء ··· ومنهـا الاساليب الحديثة فى صيانة ما هو قائم والاضـافة اليـه بحيث يسهم فى تدعيم الكيان الاقتصادى وتطويره ··· الخ · وهذا التطوير يرتكز على التفاعل والترابط والاداء الوظيفى الكفء الذى يستند على توفير المعلومات التى تنتج من الانشـطة اليومية المحلية والخـارجية والتى تجمع وتجهز

وتحفظ فى ذاكرات المنظمات والمنشآت المختلفة بغية الاستفادة منها فى اتخاذ القرارات المتعلقة بالانشطة الاستراتيجية والتخطيطية والتنفيذية ، وهذا بدوره يتطلب اعداد جديدا للقوى العاملة فى مصر ، لمقابلة تحديات السلام ، وتمكينها من تحقق معدلات عالية من التقدم ، والنمو الاقتصادى والاجتماعى والثقافى وصولا للاهداف المرجوة ٠

مصر وفائض الثروة البشرية :

ومن بين المشكلات التى تواجهها مصر ما يمكن ان نطلق عليه فائض الثروة البشرية التى تقترن بضعف المهارات وقلة المعارف ، الامر الذى فرض نفسه على جهات متعددة مسئولة ومتخصصة لبحث هذا الموضوع الهام ، وارتفعت الاصوات بتفاقم أنواع شتى من مشكلات البطالة الظاهرة والمقنعة ، وصار شيئا طبيعيا أن تعترف معظم المؤسسات والتنظيمات بضعف كافة تشغيل القوى العاملة بسبب انخفاض مستويات الثقافة والتعليم وانتشار المهارات العادية أو الاقل من العادية بحيث يتعذر تأدية عمل منتج ناجح بمعدلات انتاجية عالية تدفع الى مزيد من الرقى والرخاء ٠

وقد دلت تجارب الامم أن الاسلوب الامثل لتحقيق انتاجية عالية يتطلب ضرورة وجوب التدقيق فى الاختيار والتدريب بحيث يوضع كل فرد فى العمل الذى يتقنه أو يصلح له ويتفق مع ميوله واستعداداته وقدراته ، فان ذلك يشبع فى نفسه الرضا ويحفزه على دوام العمل والتقدم ٠ اما اذا لم يوضع الشخص فى مكانه اللائق ، فان ذلك ينعكس أثره على نفسيته ، فيقبل على عمله وهو ساخط متبرم ، وتكون النتيجة ضعف الانتاج ٠

اننا اذا نظرنا الى الواقع فى الحياة العملية ، نجد كثيرا من الوظائف يشغلها افراد بلا استعدادات ولا قدرات ، وعلى العكس من ذلك نرى اشخاصا من ذوى الاستعدادات والقدرات يقومون بوظائف غير التى تصلح لهم ، وهذا وضع غير سليم فيه اهدار لطبيعة الاستعدادات والقدرات الفردية بوضعها فى موضع غير ملائم وفيه اهدار لقيمة هذه الوظائف ،

ويجب ان يلاحظ ان ذلك يؤدى الى عدم تحقيق الكفاية فضلا عما ينجم من الاسراف وهو ما تعمل جميع المشروعات فى مختلف الدول على تلافيه تحقيقا لمصلحة المشروعات سواء اكانت حكومية ام عامة ام خاصة تدعيما للاقتصاد القومى ٠

ولعل من الاهمية بمكان ايضا أن نوضح أن الاصـوات ترتفع الان مطـالبة بتنمية مهـارات القوى العـاملة بما يحقق اكسـابها ما يلزم من تخصصات ومهارات وفقا لاحتياجات سوق العمل المتطور ، غير أن هذه الرغبة تصطدم بتفرق الجهود التى تبذل فى مصر بالنسبة للتدريب وتنمية المهارات ٠٠٠ الامر الذى يحتاج الى مراجعة تنظيمية وتنسيقية لايجاد خطة مشـتركة للتدريب تدفع بعجلة الانتـاجية قدما نحو تحقيق المعدلات المستهدفة وتبحث عن كل ما هو جديد فى العالم لتحسن نقله وتطويعه فى كفاءة عالية لمتطلبات تطورنا الحديث ، ولا ينبغى فى سبيل تحقيق هذا الهدف أن يقف امامنا أى عائق فيما يتعلق بزيادة الاستثمارات للاستخدام الكامل وصولا لتحقيق اهداف الانتاجيـة العاليـة والتى يمكن من خلالها تحقيق كفاءة هيكل قوة العمل وحسن الاستفادة من الموارد المادية والبشرية المتاحة ، وبذلك يمكن تجنب شيوع الاستخدام القاصر وتخلف مستويات الانتاجية ٠

مفهوم الاستخدام الكامل :

يهمنا ان نوضح اننا نقصد بالاستخدام الكامل ما يستوعب كل قادر على العمل من الشباب أو الشيوخ ذكرا كان او انثى ، صحيحا أو عاجزا ، أى الاستخدام الذى يخلو قدر المستطاع من جميع اشكال البطالة التى تهدد حياة الانسان ، ويتلافى معها كافة انواع البطالة سواء اكانت ظاهرة أم مقنعة موسمية أو هيكلية ٠٠٠ الخ ٠ ونحن نعرف جميعا أن البطالة ظاهرة أم مقنعة تعنى وجود أفراد يعملون أقل من الساعات المطلوبة أو يبذلون جهدا لا يحقق معدلات الاداء المتعارف عليها علميا ٠٠٠ أما البطالة الموسمية فهى

التى تتعرض لها طوائف من قوى العمل فى قطـاعات معينة وفى بعض الاوقات من شهور السنة ومثال ذلك ارتباط قوى العمل بتشغيل مصانع السكر أو حلج القطن مع وقت انتاج المحاصيل التى ستخدمها هذه المصانع، والمعروف ان هذه المصانع تعمل بعض الشهور فقط خلال العام ، فان كل عنصر من عناصر العمل أو الاستغلال أو الانتاج يتفاعل مع غيره ويؤثر ويتأثر به ، ونحن جميعا نعرف ان اهمية التدريب تنبع أساسا من تحديد الاحتياجات التدريبية من التدريب ، وعلى وجه الخصوص اذا كان التدريب ذو طبيعة عملية ، لان التدريب يوجه لتنمية مهـارات معينة ، أو زيادة معلومات ، او تغيرات اتجاهات أو مقابلة نقص او حل مشكلات لدى الافراد أيا كانت مواقعهم فى أى تنظيم وبالتالى يصبح من المنطق أن تحدد المهارات التى تلزم تنميتها ، وتعيين المعلومات التى يراد اثراؤها ، وتعرف المشكلات أو نواحى النقص المراد حلهـا أو تعويضـها مثـل التدريب فى ذلك مثـل التسويق ، اذ يحاول المنتج ان يعرف حاجات المستهلكين ورغباتهم ، ويقدم لهم السلعة والخدمة التى تشبع هذه الرغبات ٠٠٠ أما اذا قدم لهم السلعة أو خدمة لا يحتاجونها ، أو لا تشبع حاجاتهم أو تشبعها بالقدر المطلوب أو التوقيت المناسب ، فان الاحتمال قليل جدا أن تروج هذه السلعة او الخدمة٠٠ أى أن أول خطوة نحو نجاح التدريب اذا هى التعرف على الاحتياجات الحالية والمستقبلية للافراد ، حتى يمكن وضع السياسة الملائمة للتدريب ، من حيث المنهاج ، والتوقيت ، والمواد والوسائل التى تقابل هذه الاحتياجات، وحتى يلمس العاملون الفائدة من التدريب الذى يستهدفون منه اشباعا لحاجات محددة يريدون هم اشباعها وهذه الحاجة هى التى تزيد من اقبالهم عليه ورغبتهم فىالافادة من برنامج التدريب ٠

من أجل ذلك فان الدول المتقدمة ومن باب أولى الدول النامية مثل مصر فى حاجة ماسة الى برامج تدريبية تستهدف تعبئة المهارات بما يحقق المفهوم الحقيقى للاستخدام الذى يعتمد على رغبة كل فرد من حيث ميله واستعداداته وقدراته وحريته فى اختيار نوع العمل الذى يمارسه ، وهذا البرنامج يساعد

على اهدار الجهد البشرى سواء بسبب أنواع البطالة المختلفة أو لسوء توجيه الانســان وتوعيته عن طريق تخطيط المهــارات البشرية من جانبى العرض والطلب على أسس علمية تربط حصر جميع الاعمال الشاغرة أو انواع العمل المستحدثة التى ينبغى توافرها من أجل تحقيق التنمية ، وما تحتاجه هذه القوى البشرية من مهارات وقدرات لكى تتوازن مع هذا الاعداد العلمى وما يتطلبه من برامج تدريبية ٠

حاجة مصر الى التدريب التحويلى :

وينبغى ملاحظة أن التدريب عملية يجب تنظيمها وادارتها ، كما تدار اية عملية اخرى ، وتعتبر خطة البرامج هذه هى الخطة الاساسية التى تتضمن كل ما يحتويه البرنامج التدريبى ، ولذلك ينبغى أن تتضمن هذه الخطة تحديد الهدف من البرنامج التدريبى ، وتحديد معايير أو مستويات الاداء التى يجب ان يصل اليها المتدرب ، على ان يقترن كل ذلك بتحديد الفترة الزمنية المخصصة للبرنامج التدريبى مــع توزيع الوقت الكلى على الموضــوعات المختلفة واسلوب عرض هذه الموضــوعات وتجديد النماذج العملية والتطبيقات المناسبة لكل موضوع حتى يمكن تيسير عملية وصول المعلومات الى المتدربين والتأكد من فهمهم لها وتتوافر هذه العناصر جميعا يمكن الاستفادة من فائض الثروة البشرية فى مصر ووضع برامج التدريب التحويلى لها بحيث تكتسب المهارات اللازمة لتنمية البيئة سواء اكانت اقليمية أو قومية وفقا للمتغيرات السريعة التى يشهدها مجتمعنا المصرى المعاصر وصولا الى المجتمع الجديد الذى تتبوأ فيه مصر مركزها اللائق ٠

والتدريب التحويلى يتضمن فيما يتضمن التعرف على مواهب الفرد وقدراته العقلية التدريبه على التفكير العلمى الموضوعى فى جميع أمور حياته اليومية وبذلك يصبح قادرا على تذوق الافكار الجديدة ، والتكيف لمظاهر البيئة الحديثة بخصائصها الجديدة المتطورة والوصول الى مستوى النضج الضرورى للحياة فى تلك البيئة المعقدة ٠٠٠ نتيجة لالمامه بكثير من

جوانب المعرفة سواء اكانت ثقافية او صحية او زراعية او صناعية او اقتصادية او سياسية ··· الخ · حتى يظل طوال حياته متجدد الفكر ، متطور المعرفة ، مستمر فى الانتاج ، متصلا بما يطرا على الحياة البشرية من نواحى التقدم والتغيير · لذلك أصبح التدريب التحويلى فى تطورنا الحديث ضرورة المواطن المصرى فى هذا العصر الصناعى الذى نعيش اليوم احداثه وتغيراته ، ولذا كان على الفرد أن يداوم على تعلم المهارات الجديدة التى تنشا نتيجة لظهور الاكتشافات والصناعات والالات المختلفة ولا يمكن ان تصل الى تحقيق هذا الهدف الا عن طريق التدريب التحويلى الذى يفتح افاق الخبرا تالعملية الجديدة امام الناس ، ويساعدهم على زيادة دخلهم وتنظيم انفاقهم ، وبحيث يصل التنظيم الاقتصادى الفردى والعائلى الى مستوياته الصحيحة ·

اننا نؤكد من هذا المكان أن كثيرا من الدول التى اخذت بمبدا التدريب التحويلى قد ضمنت برامجها التدريبية بعض الجوانب الثقافية التى توضح ارتباط مجتمعنا الدولى المعاصر بعضه ببعض نتيجة لتطور طرق المواصلات ووسائل نشر المعلومات عن طريق الاذاعة والسينما والصحافة والتليفزيون ··· الخ · بحيث أصبحت الاحداث التى تقع فى دولة ما تؤثر فى الدول الاخرى المجاورة لها والبعيدة عنها ··· وأصبح لزاما على الفرد أن يمتد بتفكيره ومعارفه وعواطفه الى ما وراء حدود وطنه ليدرك تطور الانسانية كلها فى القرن العشرين ··· ومن هذا المنطق تتضمن برامج التدريب التحويلى الانسانى كله حتى لا تضيع مشاعره الوطنية فى احضان معارفه الانسانية ، وحتى لا تضيع معارفه الانسانية فى احضان مشاعره الوطنية ··· وهكذا تبدو اهمية التدريب التحويلى فى تكوين المواطنة الاقليمية ، والحفاظ على تراثها ، وفى تفهم التيارات العالمية ، وفى تربية الفرد تربية متزنة صحيحة ، تتأكد فيها قوميته وتتسامى فيها معارفه الى انسانيته الكبرى عبر العصور والاجيال ··· ومما لا شك فيه انه اذا وجدت خطة قومية يمكن من خلالها نشر مفهوم التدريب على أوسع نطاق ، فان

ذلك سيساعد الاعداد الكبيرة من الاعضاء فى التنظيمات التعاونية من ان يستفيدوا منه ، وبذلك يعتبر مثل هذا التدريب التحويلى اضافة هامة الى قدرات التنظيمات التعاونية أيا كان النشاط الذى تمارسه فى جميع قطاعاتها الزراعية والاستهلاكية والاسكانية والانتاجية والمائية والخدمية ٠

ونرجو ان يتسع نطاق التدريب على كافة مستوياته بحيث يشمل فيما يشمل نشر الوعى الادارى الذى يفهم فيه كل شخص مفهوم حسن التنظيم والادارة والدور الذى يمكن ان يؤديه كل انســان داخل الهيكل التنظيمى ابتداء من القاعدة الى القمة ٠٠٠ اى ينبغى عليه ان يفهم مفهوم الوظيفة الادارية ٠

الوظيفة الادارية :

يجمع علماء الادارة والمشتغلين والممارسين لها ، أن الادارة ان هى الا قيادة جهود الاخرين ، وأن الادارة فى توليها مهمة قيادة جهود الاخرين تلتزم بجوانب متعددة ٠٠٠ تلتزم بحسن توجيههم ، وحسن التوجيه يتطلب التخطيط المسبق لهم ٠٠٠ كما ويتطلب أيضا أنيكون كل فرد من الافراد يزاول العمل الذى يتناسب مع استعداده ورغباته وقدراته وميوله ، وفى نفس الوقت يتواجد فى المكان المناسب الذى يمكن ان ينساب فيه الجهد المبذول بأيسر اسلوب يمكنه من تحقيق اقصى طاقته الانتاجية دون تعب أو عنت أو ارهاق ، وهذا بدوره يتطلب حسن التنظيم ٠٠٠ فاذا كان كل شخص يقوم بالعمل المناسب ، وفى المكان الملائم ، فان تدفق العمل قد يترتب عليــه زيادة الجهد فى مجال ، ونقص الجهد فى مجال آخر ، مع العلم بأن الانتاج يتطلب ضرورة تكامل الجهود ، وهذا بدوره لكى يتحقق يتطلب ضرورة تنسيق الجهود حتى يمكن ان تحقق الجماعة الاهداف التى خططت لها ، كما أن الامر يتطلب أيضا ضرورة التأكد من أن كل فرد يسير فى عمله وفقا لحسن التنظيم الموضوع ، وكما هو معروف ، فان الامر لا يمنع من وجود كثير من الحالات التى نرى فيها الاشخاص اما عن قصد ٠٠ أو غير قصد٠٠

نراهم لا يؤدون الاعمال وفقا للاساليب والاجراءات والتعليمات السابق تعريفهم بها ، وتدريبهم عليها ، فهل نتركهم وشانهم يسيرون فى اعمالهم وفقا لاهوائهم داخل العمل ؟ ... بالطبع كلا ... ان الامر يستلزم الرقابة ، لا بقصد تصيد الخطأ ... ولكن بقصد التصحيح وحسن انسياب العمل .

هذا فى ايجاز وفى يسر ، يوضح متطلبات انسياب العملية الادارية، التى ينبغى أن تتم فى اطار المسئوليات الآتية :

- مسئوليات تتعلق باتخاذ القرارات التى توضح التخطيط وبدأ العمل .

- مسئوليات تتعلق بتحديد الاغراض والاهداف .
Objectives and Targets

- مسئوليات تتعلق بتعيين القياده ، وحفز القوى العاملة نحو العمل .

- مسئوليات تتعلق بالرقابة على العمل وأسلوب اداء الاعمال .

- مسئوليات تتعلق بتحقيق النتائج المستهدفة .

واذا كنا نتكلم عن انجاز الاعمال فى اطار المسئوليات ، فان هذه المسئوليات لا يمكن ان تتم الا اذا فوضت بالسلطة Authority والسلطة دائما تقترن بالمسئولية ... والسلطة لا تمارس الا عن طريق اعطاء صاحبها حق وقدرة على الممارسة Right and Power اذ أن سلطة الرئيس مثلا تعطيه حق الاشراف قبل أن يبدأ تنفيذ العمل ، ثم تعطيه حق تقدير العمل بعد انجازه .. وله فى هذه الحالة أن يقر العمل .. أو يعدله .. أويلغيه.. وقد يصل الامر أيضا الى تغيير الشخص الذى يؤدى عمل ما الى عمل آخر اذا كان فى ذلك صالح العمل ، اذ أن هذه السلطة التى يمارسها الرئيس تستهدف بالدرجة الاولى حسن سير العمل وانتظامه ، ورفع مستوى الكفاءة الانتاجية للقوى العاملة التى تمارس عملها فى نطاق سلطة الرئيس وتحت

اشرافه ، وهكذا ··· فان السلطة تقترن بالمسئولية ، أى تقترن بالواجب ، فكل حق يقابله واجب ، وفى ذلك يقول الاســتاذان « بيترسون وبلاومان Peterson and Plowman من المعترف به أن كل حق يقترن معه التزام أو واجب

"It is recognized that every right carries with it an associated obligation or duty".

والالتزام والواجب يعنى المسئولية ، والشعور بالمسئولية يتطلب من صاحبها أن يتوافر فيه عنصر الموافقة أو الاستجابة Compliance or Consent والطاعة لها Oebdience للتعليمات التى تتعلق بواجباته ، هذا فضلا عن الايمان بأن العمل يتم عن طريق الاعتماد على الغير ، الامر الذى يتحتم معه البعد عن الفردية أو الاستقلال عن الاخرين ·

ومن هذا يتضح انه اذا كانت المســئولية تقترن بالســلطة ، فان هذا يترتب عليه بالضرورة تناسب المســئوليات مع الســلطات فى أى عمــل من الاعمال ، وفى أى وحدة من الوحدات ، أيا كان نوع النشاط الذى تمارسه، فالوحدات المختلفة فى حاجة الى أن تتفهم طبيعة العملية الادارية وعناصرها حتى تحقق أهدافها بأعلى قدر من الكفاءة ···

ويهمنا أن نوضح قبل ان نتطرق الى توضيح عناصر الوظيفة الادارية اننا بعد رجوعنا الى عديد من المراجــع فى العلوم الادارية ، ســواء التى صدرت فيما مضى أو التى صدرت نتيجة للفكر الادارى المعاصر ، والتطبيق الادارى نتيجة للثورة الادارية المعــاصرة ، أن عنــاصر الوظيفة الادارية تتلخص فى ··· التخطيط التنظيمى Organization Planning والتنظيم Organization والتحقق من ملاءمة القوى العاملة للعمل staffing والتوجيه Direction والرقابة Control والتنسيق Coordination

ويهمنا أن نوضح قبل أن نشرح هذه العناصر ، هل العملية الادارية تسير فى تسلسلها وفقا للترتيب الذى أوردناه ؟ ··· أم انه يمكن تقديم

عنصر على عنصر آخر ؟ ··· وهل لو حدث ذلك ، فان هذا يعنى اخلالا بالعملية الادارية ؟ ··· المنطق العلمى يحتم علينا ان نوضح أن هناك فارقا بين المهمة المطلقة للوظيفة الادارية عند اسهامها بداءة فى انشاء أو تكوين مشروع ، أو الاسهام فى القيام بوظيفة الادارة فى مشروع قائم فعلا٠ ففى المرحلة الاولى ، حالة الاسهام فى انشاء مشروع ، فان الترتيب الذى أوردناه يعتبر الى حد كبير ترتيبا منطقيا ومعقولا فى تسلسل الجهود التى تبذل من أجل تحقيق الوظيفة الادارية على أفضل وجه ممكن ٠ أما فى الحالة الثانية ، وهى حالة الاسهام بالجهد الادارى فى مشروع قائم فعلا ، فان الامر يختلف ، وذلك لان الذى يتولى الوظيفة الادارية يجد نفسه فى خضم النشاط الادارى المتدفق فى المشروع ، وحينئذ تكون المهمة الاولى فى نظره ، كيف يمكن انتهاج الاسلوب الامثل الذى يمكن عن طريقه تحقيق أقصى كفاءة انتاجية للمشروع ، الامر الذى يتحتم على من يتولى الوظيفة الادارية القيام بالبحوث والدراسات اللازمة ٠ وما يستخلصه من نتائج ، هو وحده الذى يكون موضع اعتباره فيما يتخذه من قرارات ··· فقد يبدأ بعنصر التنظيم ··· أو قد يبدأ بتغيير القوى العاملة اذا وجد أنها لا تتوافر فيها المواصفات اللازمة للعمل ··· أو قد يجد أن القوى العاملة ينقصها بعض المعرفة والادراك بجوانب معينة تتصل بعلاقات العمل ، وحينئذ يبدأ بالتوجيه ··· وهكذا يجد نفسه فى موقف يتطلب منه أن لا يلتزم بالترتيب الذى أوردناه ··· وهو فى هذا محق ··· فالعبرة باتخاذ الطريق الافضل والاسرع نحو تحقيق النتائج ٠

وعلى أى حال ، فانا نوجه نظر القارىء الى أن هناك جدلا بين علماء الادارة فى هذا الموضوع ، الامر الذى دعى بعض علماء الادارة المعاصرين الى توضيح ذلك ، قائلا : « غالبا ما يشغل بعض الزملاء أنفسهم بالترتيب الذى تتم بموجبه الوظيفة الادارية ٠ نظريا ، فان التخطيط يأتى أولا ··· ثم التنظيم ··· ثم ملاءمة القوى العاملة ··· ثم التوجيه ··· ثم الرقابة ثم التنسيق ، ولكن منطقيا فان المشروع يسير وفق خطة رئيسية واحدة ،

وعمليا فان المديرين يجدون انفسهم يمارسون جميع وظائفهم فى الحال ٠٠٠ فالخطط الرئيسية يتفرع عنها خطط فرعية ٠٠٠ والخطط القديمة تتطلب تعديلات ٠٠٠ والخطط الجديدة توضع بينما القديمة قائمة ٠٠٠ وعلى هذا الاساس فانه غير عملى الاصرار على توقيت معين لتتابع الوظائف المختلفة٠

يتبين لنا مما سبق أن عناصر الوظيفة الادارية ، عناصر متداخلة ، وان الظروف المحيطة بالعمل هى التى تفرض على المديرين أسلوب العمل ، ومن اجل ذلك فانا اثرنا ايضـاح هذا مقـدما ، حتى يتفهم القـارىء هذه المعـانى ويأخذها فى اعتباره عند اسـتعراض هذه العناصر وعند تناولنا لموضوع متطلبات التطبيق العملى الادارى ، الذي يستند اساسا الى التخطيط بما يتطلبه من معرفة للاهداف ، واولويات وشمول ، وكفاءة فى تحقيق نتائج ايجـابية ٠٠٠ ومن هذا المنطق يقـوم المديرون بالتخطيط الادارى وفقـا لمتطلبات العلوم الادارية التى سنتناولها فيما بعد بشىء من التفصيل ٠

كما نوجه النظر الى أن علماء الادارة ينادون بالاهتمام بالنقاط الآتية اذا اردنا أن نحقق التنظيم الجيد للمشروعات :

ـ هناك اجماع على أن جميع المشروعات عليها أن تحدد اهدافها واغراضها ، على ان يتم هذا فى اطار ما يطلق عليه وحدة الهدف ٠

ـ على المشروعات أن تقوم برسـم السياسات التى تستعين بها فى ممارسـة الوظائف الادارية اذ ان رسـم السياسات يرتبط ارتباطـا وثيقا بمعرفة الاهـداف والاغراض معرفة وافية ، وهذا بدوره يتطلب الاهتمـام باستراتيجية المشروع التى تهتم بوضـع الخطط فى ضـوء معرفة حقـائق السياسات التى يطبقها الاخرون ٠٠٠ وان هذه الحقائق تساعد على اتباع استراتيجية قد يكون من شانها اجراء تضمينات جديدة للسياسة لمقابلة خطط وسياسات الاخرين ٠

ـ التنظيم كعملية ادارية متداخلة مـع عنـاصر الوظيفـة الادارية الاخرى ، وهى التخطيط والتوجيه وملاءمة القوى العـاملة ، والرقـابة

والتنسيق ، ويتطلب ضرورة توافر عنصر القيادة ، اذ أن هناك الكثير من علماء التنظيم والادارة يعتبرون أن لفظ « الادارة » يحمل نفس معنى « قيادة » ومن هذا المنطق ينبغى توافر « وحدة القيادة » فى مختلف مستويات التنظيم ٠

– تحديد الشكل القانونى للتنظيم ٠

– تحليل الوظـائف اللازمة للقيام بمقتضـيات التقســيم الوظيفى والادارى ٠

– انشاء تنظيم فعال ، يوجد فيه ترابط وتكامل بين مختلف أجزاءه ٠ ولا يســمح على قدر الامكـان بحدوث تنظيم غير رســمى داخل التنظيم الرسمى فى المشروع ٠

– استخدام وسائل فعالة للرقابة تضمن كفاءة اداء الاعمال ، وبحيث تشمل الرقابة مختلف اوجه النشاط بالمشروع ٠

ونرجو أن نوجــه النظر الى انه ينبغى على الذين يهتمون بموضوع التطبيق العلمى الادارى أن يتزودوا بفروع العلوم الادارية المختلفة ، وعلى وجه الخصوص العلوم المرتبطة بوظائف المشروع الذى يديرونه (*) ٠

★ رجاء التكرم بالرجــوع الى كتـاب « أصــول الادارة العلمية » للاستاذ الدكتور كمال حمدى ابو الخير ، الناشر مكتبة عين شمس ١٩٨١ ٠

التخطيط الادارى

Business Planning

التخطيط والقرارات :

سبق لنا أن أوضحنا أهمية التخطيط كعنصر من عناصر الوظيفة الإدارية حينما تكلمنا عن وظائف الإدارة .

ومما لا شك فيه أنه من الناحية التطبيقية « فان أى منشأة من المنشآت ، أو أى جزء منها ينبغى أن يخطط لنفسه إذا أراد أن يحقق هدفه أو أهدافه . . فبدون التخطيط تصبح المعاملات عشوائية فى طبيعتها ، وتصبح القرارات التى تتعلق بموضوع المعاملات عديمة المعنى فى اختيارها.

An enterprise, and every part of it, must plan if it would gain its objective or objectives. Without planning, business becomes random in nature, and decisions become meaningless ad hoc choices.

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن علماء التنظيم والإدارة يقررون أن الخطط إن هى إلا طرق للعمل ، وأن المدير يختار هذه الطرق لتحقيق أفضل أسلوب لتنسيق جهود معاونيه لتحقيق الأهداف المنشودة . . كما ويرى علماء التنظيم والإدارة أن أى موظف لا يكون إدارياً حقاً إذا لم يمارس مهمة التخطيط حتى ولو فى أضيق الحدود . وتتخذ الخطط أو طرق العمل أشكالا عديدة يمكن تصنيفها بالأهداف ، والسياسات ، والإجراءات ، والقواعد ، والميزانيات التقديرية ، والبرامج ، والاستراتيجية . ومن هذا

المنطق ، فان التخطيط يعنى إتخاذ القرارات التى تؤثر على مستقبل المنشآت .

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن علماء التنظيم والإدارة يعتبرون موضوع عملية اتخاذ القرارات ، من بين الموضوعات الهامة جداً التى ينبغى على المديرين فى كافة المستويات الإدارية أن يجيدوها وفقاً لأبعادها العلمية التى تستند إلى كثير من الدراسات التى ينبغى إجراؤها قبل اتخاذ أى قرار . . ومما لا شك فيه أن الدراسات التى يجريها المديرون تسفر عن عديد من البدائل للقرار الواحد . . وبغير هذه البدائل فلن تكون هناك فرصة لاتخاذ قرارات .

Without alternatives, there would be no occasion for making decisions.

ولا شك أن أثر القرارات التى تتخذ ينسحب على المستقبل ، ومن أجل ذلك يرى البعض أنه لا غرابة فى هذه الحالة ، أن يميل المديرون إلى اعتبار عملية اتخاذ القرارات مركز وظيفتهم الإدارية .

It is no wonder, then, that managers tend to see decision making as their central job.

المجموعات الصغيرة وارتباطها بالتخطيط واتخاذ القرارات :

وينبغى أن يكون واضحاً دائماً فى الأذهان ، أن عملية اتخاذ القرارات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع التخطيط ، فقد سبق أن أوضحنا عندما تكلمنا عن التخطيط كعنصر من عناصر الوظيفة الإدارية ، أن طبيعة التخطيط تتطلب إجراء بحوث ودراسات تتعلق بتحقيق الأهداف ، وأولوية التخطيط ، وشمول التخطيط ، وكفاءة التخطيط ، وكل هذه العناصر تتطلب الدراسات العلمية التحليلية التى توضح لرجال الأعمال الطرق والسبل المختلفة التى عليهم أن يتخيروا الأفضل من بينها وفقاً للنتائج التى تسفر عنها بحوثهم ودراساتهم ،

« أى أن التخطيط فى حد ذاته يعرف بأنه عملية اختيار من بين عدد من البدائل التى تتعلق بالأهداف والسياسات والإجراءات والبرامج » .

Planning has been defined as the selection from alternatives, policies, procedures, and programs.

ومن هذا المنطق يصبح التخطيط فى حد ذاته اتخاذاً للقرارات .

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن الدكتور ب . أوبرى فيشر B. Aubrey Fisher أستاذ اتصالات بجامعة أوتاه Utah بولاية أوتاه بأمريكا ، أصدر مرجعاً هاماً فى عام ١٩٧٤ ، نشرته مؤسسة مكجر وهيل بعنوان « اتخاذ القرارات من خلال المجموعات الصغيرة Small Group Decision Making وهو يقول فى هذا المرجع الهام :

« أنه مما لا شك فيه أنه بالنسبة لنا هنا فى أمريكا أصبح موضوع اتخاذ القرارات من خلال المجموعات الصغيرة ، أشهر أساليب التوجيه المهنى بالنسبة لهذه المجموعات . إن كثيراً من العلماء المتخصصين يقررون أنه حتى الأسرة تعتبر مجموعة تصدر من خلالها القرارات » .

وفيما يلى النص :

The decision-making group is undoubtedly the most familiar of all task-oriented groups in our country. Some authorities. view even the family as a decision-making group.

التخطيط والعمل اليومى :

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن موضوع اتخاذ القرارات وارتباطه بعمل الإنسان اليومى أو حياته العائلية . أو أى مجال من مجالات النشاط

الإنسانى . . هذا الموضوع تحدث فيه العلماء المعاصرون بإفاضة وإسهاب ، ويكاد يوجد فى مختلف أبحاثهم ومراجعهم ، لما له من أثر كبير فى تطور الحياة العصرية فى مجتمعنا الدولى المعاصر .

ومن بين علماء الإدارة المعاصرين الذين كتبوا فى هذا الموضوع ، العالمين الأمريكيين « كونتز » و« أودونل » .. وأحدث ما أصدراه فى هذا الشأن كتابهما بعنوان« أساسيات الإدارة **Essentials of Management** » ، الذى صدر فى عام ١٩٧٤ ، وخصصا الفصل السابع منه لهذا الموضوع . وفيه يقولان ما يأتى :

إن اتخاذ القرار — وهو الاختيار من بين بدائل العمل — يعتبر قلب التخطيط . . وينظر إليه المديرون فى بعض الأحيان على أنه مركز قيامهم بوظائفهم ، حيث أنه ينبغى عليهم بصفة مستمرة أن يتخيروا بالنسبة لأى موضوع ، ما هى الأعمال التى ستتم . . ومن الذى سيؤديها . . ومتى . . وأين . . وفى بعض الأحيان كيف يتم أسلوب العمل . . ويعتبر اتخاذ القرار على أى حال خطوة واحدة من خطوات التخطيط ، حتى وإن تم اتخاذ القرار فى سرعة وبقليل من التفكير ، أو حتى إن استطاع أن يؤثر هذا القرار على العمل لدقائق قليلة . . ويعتبر اتخاذ القرار كذلك جزءاً من حياة الإنسان اليومية ، حيث أن الفرد فى حياته يخطط طالما أن هناك مجالات أمامه للاختيار ، وذلك بقصد تحقيق هدف فى مواجهة بعض العوامل المؤثرة ، كعامل الوقت ، والمال ، ورغبات الأشخاص الآخرين . . وبالإضافة إلى ما تقدم ، فإن أى أسلوب للعمل لا يمكن الحكم عليه بمفرده ، إذ أن كل قرار ينبغى أن يقترن بخطط متعددة للمشروع .

أننا نجد بعض رجال الأعمال الذين يعطون قرارات وهم

يطرقعون أصابعهم أو يضغطون على الأزرار لدفع الآخرين إلى العمل . . مثل هذا النوع المصبوب فى مثل هذه القوالب يختفى تماماً عندما تتبع أساليب الدراسة والبحث العلمى .

وفيما يلى النص :

Decision making-the selection from among alternatives of a course of action is at the Core of planning. Managers sometimes see it as their central job because they must constantly choose what it is to be done, who is to do it, when where, and occasionally even how. It is however, only a step in planning, even when done quickly and with little thought or when it influences action for only a few miniutes. It is also part of every one's daily living, Planning occurs in managing or in personal life whenever choices are made in order to gain a goal in the face of such limitations as time, money, and the desires of other people.

Moreover, a course of action can seldom be judged alone, because virtually every decision must be geared in with other plans of the firm. The Stereotype of the finger-snapping, button-pushing managerial mogul fades as the requirements of systematic research and analysis come into focus.

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أنه يكاد يكون من النادر جداً أن توجد بعض الحالات التى يتعذر أن يوجد فيها مجال للاختيار ، فالإنسان دائماً وأبداً يجد نفسه أمام سبل أو طرق متعددة عليه أن يختار من بينها . وفى مجال

دوائر الأعمال فان هذا الاختيار قائم ، « حتى فى حالة اضطرار إحدى الشركات لإشهار إفلاسها ، فانه يوجد فى الغالب عدة طرق قانونية بديلة يمكن الاختيار من بينها لتحقيق هذه العملية غير السارة » .

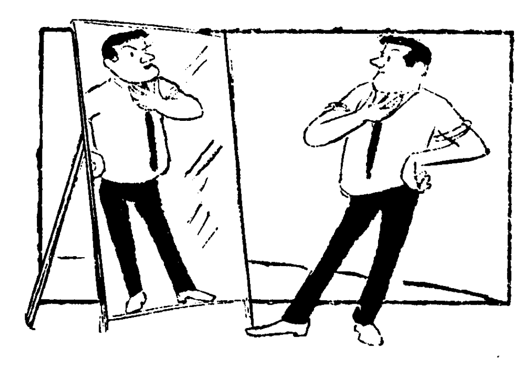
"And should a company be forced into bankruptcy, there are usually legal alternatives available for accomplishing this unpleasant operation".

وكما أوضحنا فان علماء التنظيم والإدارة يقررون أن عملية اتخاذ القرارات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع التخطيط ، إذ أنه يمكن عن طريق التخطيط تحقيق — إلى حد كبير — أمور يصعب تحقيقها بأى أسلوب آخر . ومما لا شك فيه أنه يصعب التنبؤ مقدماً بالمستقبل الحقيقى لأية منشأة من المنشآت ، إذ توجد كثير من العوامل التى تؤثر فى هذا المستقبل وتخرج عن نطاق قدرة المدير ، إلا أنه رغماً عن هذه العوامل التى تؤثر فى أدق الخطط ، فان الأحداث بدون تخطيط تعنى بالضرورة ترك الأمور لمحض الصدفة .

Events without planning would be necessarily left to chance.

التخطيط وكفاءة التطبيق :

وينبغى أن يكون مفهوماً أيضاً أن الخطط وحدها لا تكفى لتحقيق النجاح لأى مشروع من المشروعات . . بل إن الأمر لا يعتمد على التنفيذ والعمل . وكل خطة ، والخطط الفرعية المشتقة عنها ، ينبغى أن تسهم بأسلوب أو بآخر فى تحقيق مجموعة الأهداف للمشروع ، إذ أن تحقيق هذه الأهداف هو الذى يترتب عليه بقاء المشروع ، وأكثر من ذلك تقدمه ونموه وازدهاره ، وعلى هذا الأساس فان المهمة الأولى للمديرين هى إرشاد وإدارة وقيادة مرؤوسيهم لتحقيق أهداف المجموعة . هذه الأهداف التى تتقرر فى عملية التخطيط . . والتخطيط كما نعرف هو عملية ذهنية ، تعتمد على الإدارة



من العادات التى يمارسها الانســـان يوميا انه لا يخرج من بيته الا بعد أن ينظر لنفســـه فى المرآة ، لكى يصلح من شان مظهره بحيث يبـــدو فى صورة مقبولة لدى المجتمع ، وهذا أمر محسوس وملموس ... غير ان هناك امرا شبيها بذلك ينبغى أن نعـــرفه ، وهو ان كل فرد منا يدخـــل فى تشـــكيل الصورة الكلية للعمل الذى ينتســـب اليه ، ومن خلال هذا الجهد الجماعى يتحقق نجاح الوحدة ، ســـواء فى ذلك حاضرها أو مستقبلها ...

ومن هذا المنطق فان كل شخص عليه ان يسهم فى عملية التخطيط الادارى ، وهى عملية ذهنية تعتمـــد على الادارة الواعية فى اختيار سبيل العمـــل وتأسيس القرارات وفقا للأهداف فى اطار من الحقائق والتقديرات المتوقعة ... أى القدرة على تصور شكل المستقبل ... وعلى سبيل المقارنة، فان الانسان اذا كان يهتم بالشكل الذى ينبغى أن تكون عليه صورته وصحته ، فعليه ايضا ان يهتم بالشكل الذى ينبغى ان تكون عليه صورة العمل الذى ينتسب اليه فى المستقبل وكيانه الاقتصادى ... والتخطيط الادارى هو الذى يهتم بان تكون صورة المستقبل على أفضل وجه ممكن ...

الواعية فى اختيار سبيل العمل ، وتأسيس القرارات وفقاً للأهداف والحقائق والتقديرات المتوقعة .

"Planning is thus an intellectual process, the concious determination of courses of action, the basing of decisions on purpose, facts, and considered estimates".

التخطيط والخطط الفرعية :

لعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن التخطيط الإدارى الفعال يتطلب القيام بجهد لتأكيد أن الأحداث تتواءم مع الخطط . . events confirm to plans ، الخطط الرئيسية منها والفرعية ، ومما لا شك فيه أن أى مدير يفشل فى تنفيذ الخطط التى ينبغى عليه أن يشرف على تنفيذها ، إذا لم يتدارك ضرورة وجود خطط فرعية تفصيلية تتفق فى المنهج الرئيسى مع الخطة العامة الرئيسية للمشروع . ويرى علماء التنظيم والإدارة ضرورة التأكيد على ذلك ، لأن تخطيط الخطط الفرعية أصبح فى مجتمعنا الحديث شديد التعقيد extraordinarily complex ، ويضربون مثلا على ذلك أنه عندما يقع الاختيار فى المنشآت العادية على شراء آلة جديدة ، فان مثل هذه المسألة قد تبدو سهلة فى الظاهر . . غير أن الأمر فى الحقيقة غير ذلك ، إذ أن اختيار آلة جديدة قد يتطلب خطط فرعية وعديد من الترتيبات . . للشراء . . والشحن . . والدفع . . والاستلام . . ونزع الأغلفة unpacking .. والتركيب . وكذلك ينبغى إعداد الخطط لتهيئة المكان المناسب الذى ستوضع فيه الآلة . . وخطط لتزويد الآلة بمصادر الطاقة power supply . . وخطط للصيانة . . وخطط للاستخدام الأمثل . . وخطط لتعديل جداول الإنتاج . . وخطط لتغيير معايير التكلفة . . إلى غير ذلك من الأمور التى قد تكون أكثر أو أقل أهمية ، غير أنه ينبغى أخذها بعين

الاعتبار ، حتى تكون خطة شراء الآلة واستخدامها خطة ناجحة ولها أثر وفاعلية فى المشروع .

التخطيط الأفضل :

ويرى علماء التنظيم والإدارة أن من الأساليب التى تحقق صنع خطة أفضل فى المشروع ، تطبيق مبدأ « المشاركة فى التخطيط » "Planning participation" . . فان التخطيط الأكثر فاعلية يتم عندما يساهم جميع المشتركين فى تحمل المسئولية فى إعداد تلك الخطط التى تؤثر على مجال العمل فى المشروع الذى يدخل فى دائرة اختصاصه ونطاق سلطاته . ومن هذا المنطق ينبغى دائماً إشراك ، واطلاع كل مدير ، أياً كان موقعه فى المستويات الإدارية ، على الخطط الرئيسية والفرعية التى يكون لها أثر مباشر على ممارسته لسلطاته فى حدود الموقع الذى يشرف علية . ومما لا شك فيه أن المدير المطلع يستطيع دائماً أن يبذل مزيداً من الجهد لتطوير الخطط إلى ما هو أفضل وعلى وجه الخصوص بالنسبة لمسئولياته فى قسمه أو إدارته . . ومن الواضح أيضاً أنه ينبغى أن يطلب إلى كل مدير إعداد الخطط الضرورية لإدارته بحيث تشمل الأهداف والسياسات والإجراءات والبرامج . . كما ينبغى أيضاً أن يكون مسئولا عن المراجعة والمتابعة المستمرة للتأكد من أن تابعيه يسيرون فى عملهم وفقاً للخطط الموضوعة .

ونحن نرجو أن نوجه النظر إلى أن التخطيط قد يكون قصير الأمد ، أو متوسط الأمد ، أو طويل الأمد ، . . أى أنه توجد هناك آفاقاً عديدة للتخطيط . . بل أن البعض من العلماء يرى أنه فى بعض الحالات قد تتطلب الأوضاع التخطيط لمدة أسبوع .

Planning a week in advance may be ample.

فى حين فى حالات أخرى ، يكون التخطيط لعدد من السنوات ، وقد تختلف مدة التخطيط باختلاف الموضوعات فى المؤسسة الواحدة والوقت الواحد .

وفى تقرير لمؤتمر مجلس الصناعة القومى الأمريكى The National Industrial Conference Board ، كان يبحث فيه عن « مدة التخطيط من الناحية العملية The planning period in practice أوضح أن المنشآت التجارية تختلف فى المدة التى تخطط لها . فقد أسفرت البحوث أنه فى بعض الأحيان كانت الخطط الطويلة الأمد لبعض الشركات تقتصر على سنتين . . وكانت هذه الخطط فى حالات أخرى تمتد إلى عشرات السنين ، غير أنه تبين من هذه البحوث أيضاً أن متوسط مدة التخطيط الطويل الأمد يتراوح ما بين ثلاث وخمس سنوات . . كما تبين أيضاً أن بعض الشركات كان يخطط لفترة أقل من عام واحد .

وفى دراسات أخرى أجرتها مؤسسة « مكجروهيل McGraw Hill' ونشرت فى عام ١٩٥٧ فى المجلة الأسبوعية لدوائر الأعمال تحت عنوان : « فى دوائر الأعمال ، كل شخص ينظر إلى المستقبل » ,In Business everyone is looking ahead ، وقد تبين من هذه الدراسة أن المنشآت الكبيرة التى تضع الخطط لمدد تتراوح بين ثلاث سنوات وخمس سنوات زادت فى العدد إلى ضعف ما كانت عليه قبل سنوات قليلة ، ، وأن الشركات والوحدات الصغيرة والمتوسطة الحجم أخذت تتبنى التخطيط الطويل الأمد بصورة متزايدة حتى لا تفاجأ باحتمالات ومشكلات المستقبل . أوضحت هذه الدراسة أن حوالى ثلث الشركات التى كانت موضع البحث بدأت تخطيطها الطويل الأمد قبل عام ١٩٥٦ بسنتين أو ثلاث سنوات ، وأن

عدد الشركات التى كانت تضع خططها لمدة تتراوح بين العشر سنوات والعشرين سنة قد زاد عددها إلى حد كبير . . « كما واتضح من هذه الدراسة الاعتقاد بأن التخطيط الإدارى فى الشركات .فيما يتعلق بالمدد الطويلة ، أنه يتم اختيارها على أساس عدد السنوات التى تشعر الإدارة بأن لديها بعض الثقة فى توقعاتها من أجل المستقبل ، وأن هذه التوقعات تكون على درجة كبيرة من الصلاحية .

Observation of business planning leads to the belief that the long-run period tends to be picked on the basis of a period of years in which the management has some confidence that predictions bear an acceptable degree of validity.

ومما لا شك فيه أن عملية التخطيط الإدارى تهتم بالدرجة الأولى بامكانية وضع الخطط موضع التطبيق العملى . . ومن هذا المنطق يرى علماء التنظيم والإدارة إمكان تصنيفها . . بالأهداف . . والسياسات . . والإجراءات . . والقواعد . . والميزانيات التقديرية . . والبرامج . . والاستراتيجية . . والاتفاق على مجموعة أسس التخطيط واحتمالات المستقبل . كما وضع علماء التنظيم والإدارة مجموعة من المبادىء للتخطيط تستهدف تفسير طبيعة التخطيط ، وترشد المديرين نحو تحقيق التخطيط الإدارى الفعال .



عملية التخطيط الادارى

Process of Business planning

عملية التخطيط الإدارى والأسلوب العلمى:

لعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن التخطيط الإدارى وقد أصبح من العلامات البارزة لمجتمعنا الدولى المعاصر فيما يتعلق بالتطبيق فى مختلف الوحدات أياً كانت هذه الوحدات .. اقتصادية أو زراعية أو صناعية أو ثقافية .. إلى غير ذلك من الوحدات التى ينتمى إليها العنصر البشرى ... جميع هذه الوحدات ينبغى أن تنهج أسلوباً علمياً فى التخطيط الإدارى الذى يساعدها على تحقيق أهدافها بأعلى قدر ممكن من الكفاءة . . وتتلخص هذه الخطوات فيما يلى :

١ ـ الأهداف والتطبيق الإدارى .

٢ ـ السياسات كمرشد للتفكير والتطبيق الإدارى .

٣ ـ القواعد والتطبيق الإدارى .

٤ ـ الميزانية التقديرية والتطبيق الإدارى .

٥ ـ البرامج والتطبيق الإدارى .

٦ ـ الاستراتيجية والتطبيق الإدارى .

٧ ـ أسس التخطيط واحتمالات المستقبل .

الخطوة الأولى فى عملية التخطيط الإدارى :

الأهداف والتطبيق الإدارى

الأهداف هى الغايات التى يسعى إلى تحقيقها النشاط الجماعى الذى ينتمى إلى إحدى المنشآت . . ومما لا شك فيه أن أهداف هذا النشاط الجماعى فيما يتعلق بالتطبيق الإدارى ، ينبغى أن يستهدف نفس أهداف هذه المنظمات . . ومن الطبيعى أن تسهم الإدارة فى تحقيق أهداف المنشأة ، غير أننا نوجه النظر إلى أنه توجد فى بعض الأحوال من الناحية التطبيقية بعض أنواع الاختلاف بين إدارة من الإدارات وغيرها فيما يتعلق بتحقيق أهداف المشروع ، فمثلا قد يكون الغرض من أحد المشروعات تحقيق الربح من صنف معين كالإليكترونيات مثلا ، بينما أن إدارة الإنتاج تستهدف إنتاج عدد معين من أجهزة من نوع آخر ، كانتاج عدد معين من أجهزة التليفزيون من حجم معين ونوع معين بأقل تكلفة ممكنة .

وهناك إتجاه سائد فى الولايات المتحدة مثلا يقول : إن جميع المؤسسات التجارية فى الولايات المتحدة لها هدف واحد . . هو تحقيق الربح . . غير أن هذا الهدف يرتبط دائماً بعدد من الأهداف الأخرى التى تتعلق بمصالح الفئات المرتبطة بالمشروع ، الأمر الذى يجعل المشروعات تصدر قوائم توضح فيها هذه الأهداف ، كتوفير أفضل الخدمات للجمهور ، وتوفير الفرص للقوى العاملة فى المشروع . . الخ . . ومما لا شك فيه أن تحقيق هذه الأهداف لا يمنع من القول أن هناك عامل مشترك يميز جميع المنشآت التجارية . . من بائع الصحف ، وبائع الفول السودانى ، إلى البنك الكبير أو شركة التأمين . . هذا العامل هو تحقيق الربح .

A common element that identifies all business enterprise, from the newsboy and peanut vendor to the largest bank or insurance company, is thus the pursuit of profit.

وهناك من علماء التنظيم والإدارة من يرون أنه من الخطأ القول بصفة عامة أن الهدف من العمل التجارى هو الربح . . وأن القول بذلك يشبه التفكير الذى قاله أحدهم « بأن العمل التجارى هو العمل التجارى » It is almost as thought one said business is business. ويستطرد بعض علماء الإدارة شارحين وجهة نظرهم ، بأن بعض رجال الأعمال قد لا يستهدفون الربح بقدر ما يستهدفون بناء امبراطورية ، ونفوذ ، وشهرة عريضة . . إلى غير ذلك من المشاعر التى تكمن فى نفس الإنسان ويسعى بسلوكه وفقاً لما تتيحه له إمكانياته نحو تحقيقها .

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح ، أن القرارات فيما يتعلق باستخدام الربح الذى يتحقق تختلف من مجتمع لآخر وفقاً للظروف البيئية التى تحيط بالمشروع ، فهناك بعض الدول التى تسعى إلى تشجيع المنشآت على التوسع فى النمو ، ومن أجل ذلك نراها عند سن تشريعاتها الضريبية تفرض ضرائب أقل على الربح الرأسمالى ، بينما تفرض ضرائب أعلى على الأرباح الإيرادية . . وهكذا نجد أن القرارات التطبيقية ترتبط دائماً بالأهداف .

الخطوة الثانية فى عملية التخطيط الإدارى :

السياسات كمرشد للتفكير والتطبيق الإدارى

يجمع علماء التنظيم والإدارة على ضرورة وضع قواعد مرشدة للتفكير عند اتخاذ القرار .

The setting of guides for thinking in decision making.

ومن الناحية التطبيقية تتمثل هذه القواعد فى رسم أو وضع السياسات ، والسياسات كقواعد مرشدة للتفكير ، نادراً ما تكون موضحة بالتفصيل .

Policies, being guides to thinking, are seldom specific.

وطالما أن السياسات لا تكون موضحة بالتفصيل ، فان المسئولين عن تنفيذها .تكون لهم حرية واسعة فى اتخاذ القرار وفقاً للأسلوب الأنسب لتحقيقها .

أننا نوجه النظر إلى أن هناك العديد من السياسات المرشدة التى تضعها مختلف المنشآت موضع التطبيق . . من هذه السياسات مثلا :

– سياسة الترقية إلى الوظائف الشاغرة من بين العاملين فى المشروع .

Policies to promote from within.

– سياسة التمسك بشدة بتطبيق أرقى المستويات التى تتعلق بأخلاقيات المعاملات .

To confirm strictly to a high standard of business ethics.

– سياسة المنافسة على أساس الأسعار

To compete on a price basis.

– سياسة الإصرار على التمسك بالتسعير على أساس الأسعار المحددة .

To insist on pricing at fixed prices.

– سياسة وضع المعاملات المدنية فى خدمة المصالح العسكرية .

To foresake civilian business for military.

– سياسة عدم الدعاية . **To shun publicity.**

– سياسة التمسك باحترام مواعيد تناول الغذاء .

To require strict adherence.

– سياسة تشجيع المرؤوسين على تقديم مقترحاتهم لتحسين أداء الأعمال

To encourage subordinates to offer suggestions for improvement.

وينبغى أن يكون واضحاً أنه عند وضع السياسات ، يراعى دائماً المستويات التى يتضمنها الهيكل التنظيمى والإدارى للمشروع ، وتبدأ بالسياسات التى تطبق على المشروع ككل ، ثم تتدرج نزولا إلى السياسات التى تطبق فى مختلف الإدارات ، ثم السياسات التى تطبق فى مختلف الأقسام ، ثم السياسات التى تطبق فى الأجزاء الفرعية . . الخ . . ويعتبر الأخذ بهذا الأسلوب على جانب كبير من الأهمية ، حيث تدعو الحاجة دائماً إلى تفويض السلطة وإعطاء المرؤوسين سلطة اتخاذ القرارات ، الأمر الذى يتطلب أن تكون هذه القرارات فى الحدود التى تحقق أهداف المشروع .

ويرى علماء التنظيم والإدارة ، أن السياسات كقواعد مرشدة للتفكير الإدارى عند التطبيق ، يتطلب ضرورة أن تكون منسجمة ومتماسكة ومترابطة. must be consistent and integrated ، حتى تسهم فى تحقيق الأهداف ، غير أنهم أيضاً يرون أن هذا الهدف يصعب تحقيقه للأسباب الآتية :

١ — أنه من النادر أن تكون السياسة محددة ومفصلة ، بمعنى أن التفسيرات الحقيقية قلما تكون معروفة

Their exact interpretations too little known.

٢ — يعتمد تطبيق السياسات على مبدأ تفويض السلطة ، والأخذ بهذا المفهوم يتطلب إشراك هؤلاء الذين سينفذونها فى وضعها ، وهؤلاء بالنسبة للمشروعات الكبيرة أعدادهم كثيرة ، هذا مع الأخذ فى الاعتبار نظرية الاختلافات الفردية ، التى يترتب عليها بالضرورة كثيراً من أوجه الاختلاف.

٣ — ليس من السهل دائماً مراقبة السياسة **It is not always easy to control policy** ، بمعنى الاستمرار فى مقارنة السياسة الحالية المطبقة ،

بالسياسة الموضوعية لتحقيق الأهداف المرجوة . . والسبب فى ذلك إنما يرجـــع إلى أن السياسات الحـــالية قد يكون من الصعوبة التحقق منها عند وضعها موضع التجربة والاختبار difficult to ascertain ، كما وأن السياسات المستهدفة ليست غالباً فى غاية الوضوح

Intended policy not always clear

الإجراءات والتطبيق الإدارى :

يرى علماء التنظيم والإدارة أن الإجراءات عبارة عن خطط للعمل ، يتم وضعها واختبارها للتطبيق . . ومن هذا المنطق ، فان الإجراءات تعتبر فى الحقيقة مرشداً للعمل وليست مرشداً للتفكير .

They are truly guides to action rather than to thinking.

وينبغى أن يتوافر فى الإجراءات ما يأتى :

— الإجراءات ينبغى أن تتضمن التفصيلات الكاملة ، للطرق الإجرائية المحددة لتنفيذ مختلف الأعمال .

They detail the exact manner in which a certain activity must be accomplished.

— إن جوهر الإجراءات هو توضيح التتابع للتنفيذ .

Their essence is chronological sequence.

— ينبغى أن يبرز بوضوح انتشار الطرق الإجرائية المرشدة للعمـــل فى مختلف أوجه نشاط المشروع .

Their pervasiveness in the organization is readily apparent.

— قد تختلف الإجراءات فى موضوع واحد بين شخص وآخر ، وذلك تبعاً لمركزه الوظيفى فى المشروع ، فالطرق الإجرائية التى يسمح بها مثلا

للمدير العام أو نائب المدير العام فيما يتعلق بجوانب متعددة من المصروفات ، كالمصروفات النثرية أو الهدايا مثلا . . . . إلى غير ذلك من المصروفات اليومية أو المناسبات العامة ، تختلف عن تلك الطرق الإجرائية للمصروفات التي توضع لأحد مندوبي البيع .

The president or vice president may go through quite different approval process than that of the minor salesman.

وبنفس المنطق تختلف الإجراءات التي تتعلق بالأجازات المرضية .

sick-leave.

— الإجراءات قد تتضمن كيفية تنفيذ العملية بين عديد من الإدارات التي ترتبط بها ، وبذلك تختصر خطوط الاتصال ، كما هو الحال مثلا عندما تتلقى شركة صناعية كبيرة أمراً بانتاج سلعة معينة ، فان هذا الطلب ترتبط بتنفيذه عده إدارات . . « إدارة المبيعات التي تتلقى الطلب الأصلي لتسجيله » . . و « الإدارة المالية ، التي ينبغي عليها أن تتأكد من القدر من الأموال المدفوعة ، أو المركز الائتماني للعميل » . . و « الإدارة المحاسبية ، لتسجيل حجم الصفقة وثمنها في الدفاتر » . . و « إدارة الإنتاج ، إما لإنتاج السلع المطلوبة ، أو لإعطاء تصريح بالسماح للحصول على العدد المطلوب من مخازن الشركة » . . و « بادارة الحركة **traffic department** ، لتقرير الوسيلة الصحيحة والسليمة لإرسال السلع والطريق الذى ستسير فيه » .

For proper determination of the shipping means and route.

ومن الأمثلة التي قد تعطى بعض الإيضاح على العلاقة بين السياسة والإجراءات ، ما يأتي :

قد توجد إحدى الشركات التي تقرر كسياسة معتمدة بالنسبة للاجازات ، منح كل موظف لديها أجازة سنوية مدتها أسبوعين . ينبغي في ضوء هذه

السياسة أن تضع الشركة الطرق الإجرائية لوضع هذه السياسة موضع التطبيق ، وهذا يتطلب ما يأتى :

– توضيح الإجراءات التى تتعلق بالجدول الزمنى للأجازات حتى تتجنب الشركة تعطيل العمل . Avoid disruption of work.

– إجراءات توضح طرق ومعدلات الأجور Methods and rates

– إجراءات توضح تسجيل الإجازات المطلوبة ، والتأكد من أن جميع القوى العاملة قد حصلت على إجازتها .
to Assure employees a vacation.

– إجراءات توضح الوسيلة التى يستطيع عن طريقها الموظف الحصول على إجازته المستحقة .

ومن السياسات التى قد تطبقها إحدى الشركات ، « سياسة إرسال الطلبيات فى نفس اليوم الذى ترد فيه a policy of shipping orders the day received ، ويتطلب تنفيذ مثل هذه السياسات وضع كافة الإجراءات التى تمكن من تلبية الطلبات التى ترد إلى شركة فى أسرع وقت ممكن handled expeditiously ، بحيث لا تتجاوز فترة تلبية الطلبية الفترة الزمنية المحددة بأى حال من الأحوال .

وقد تأخذ بعض الشركات « بسياسة أن يأخذ موظفها تصريحاً من العلاقات العامة ، قبل الإدلاء بأية أحاديث » .

A policy of requiring clearance by the public relations department of all public utterances by its employees.

ويتطلب وضع مثل هذه السياسة موضع التطبيق ، أن تضع الشركة الطرق الإجرائية السهلة التى تسمح بارسال هذه الأحاديث على وجه السرعة

إلى إدارة العلاقات العامة ، وأن تتأكد من أن هذه الطريقة تتحقق على وجه السرعة ، وبأقل قدر ممكن من الشعور بعدم الراحة من الموظفين .

A miminum of inconvenience and delay.

الخطوة الثالثة فى عمليه التخطيط الإدارى:

القواعد والتطبيق الإدارى

لعل من الأهمية بمكان أن نوضح ، أنه كثيراً ما يحدث بعض الخلط فى أذهان الدارسين والممارسين عند الحديث عن القواعد ، فالبعض يخلط بينها وبين الإجراءات ، مع العلم بأنهما يختلفان تماماً . فالقواعد تتطلب اتخاذ تصرف واضح ومحدد فيما يتعلق بموقف معين .

A rule requires that a specific and definite action be taken with respect to a situation.

والقواعد ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالإجراءات ، من حيث أنها ترشد إلى طريق العمل ، it guides action . . غير أن القواعد تختلف عن الإجراءات من حيث أنها لا تقرر أى نوع من أنواع التتابع الزمنى فيما يتعلق بالتصرفات المعينة التى تحدث ، وفى ضوء هذا المفهوم فان القاعدة يمكن أن تكون جزءاً من الإجراء a rule may be a part of a procedure رغماً عن أنها فى الغالب تشير إلى تصرف معين هو أبعد ما يكون عن الإجراء .

ولزيادة إيضاح مفهوم الفرق بين السياسة والقواعد والإجراءات ، فاننا ذكرنا عند حديثنا عن الإجراءات والتطبيق الإدارى ، أن إحدى الشركات قد تأخذ بسياسة إرسال الطلبيات فى نفس اليوم ، ثم أوضحنا أن الشركة تضع الإجراءات المناسبة لوضع هذه السياسة موضع التطبيق. وعند وضع هذه الإجراءات قد ترى الشركة وضع قاعدة بحيث تصبح هذه القاعدة جزءاً من

الإجراءات ، وهذه القاعدة مثلا تقول . . ينبغى على العميل تثبيت الطلبية فى نفس اليوم الذى ترد فيه .

كذلك عندما تأخذ شركة من الشركات الصناعية بسياسة الأمن الصناعى . . فانها مثلا تتخذ « قاعدة ممنوع التدخين » . . هذه القاعدة ليس لها أى علاقة بالإجراءات التى تقررها الشركة للتأكد من أن القوى العاملة لا تحمل أى نوع من أنواع الطباق أو السجاير أو الولاعات أو الكبريت . . الخ .

كذلك عندما تقوم الشركة بمعاملات ترتبط بالأوزان ، حينئذ قد يجد الذين يقومون بمهمة الوزن مشكلات تتعلق . . بماذا يفعلون « بكسور الأوزان Fractions » . . وفى مثل هذه الأحوال غالباً ما تطبق الشركة « قاعدة جبر الكسور » . . أى إذا وصل الوزن إلى أكثر من « نصف الوحدة الصغيرة » يجبر إلى « واحد صحيح » . . وهكذا .

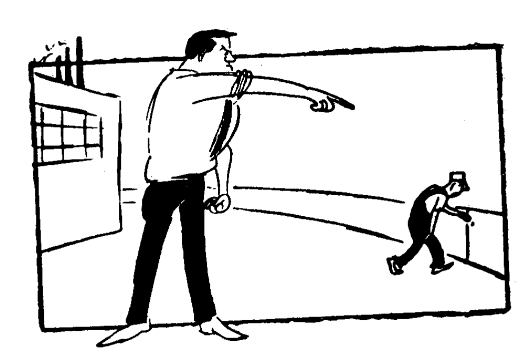
وعلى هذا الأساس يتضح « إن القواعد تخدم كمرشد . . إنها توضع للإرشاد وليس للتفكير ، وتوضع حيثما تتطلب المشروعات أو الإدارات عدم الإنحراف عن سلوك مقرر للعمل » .

Rules serve as guides, they are designed to guide not thinking but action where enterprise or departmental welfare reqquires no deviation from a stated course of conduct.

الخطوة الرابعة فى عملية التخطيط الإدارى :

المبزانية التقديرية والتطبيق الإدارى

تعتبر الميزانية التقديرية أساساً خطة توضح النتائج المتوقعة بالأرقام ، وهى تعتبر من وجهة نظر التطبيق الإدارى وسيلة من وسائل المراقبة . ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن الأغلبية العظمى من الشركات فى مجتمعنا



ينبغى أن يكون واضحا للأذهان أن المـدير الذى يعامل احد مرؤوسيه بنزعة انتقامية تستهـدف اذلاله لن يجنى شيئا ... فقد اكتشفت الدراسات النفسية والاجتماعية الكثير من الوسائل من أجل حفز المرؤوسين على تحقيق الأداء الفعـال . ولا ينبغى طبقـا لمتطلبات الثورة الادارية المعاصرة معاملة اى مرؤوس على أنه « شىء » أو ارغامه على أداء الأعمال وفقا للأسلوب التقليدى « اصدع بما تؤمر » فذلك يعتبر شيئا مزعجا !... ومما لا شك فيه أن ممارسة الرئيس لحقـة فى اصـدار الأوامر ينبغى أن يقترن بنظرة شاملة وعميقة نحو كرامة الانسان باعتباره مخلوقا بشريا.. فالرئيس الضعيف مهنيا هو الذى يتسلح بمنطق السلطة ويتخذها ذريعة لارغام المرؤوسين بحجـة أنه يريد زيادة الانتاج ... ان الانتاجية والروح المعنوية تتصلان بالاشراف والاتصال الجيد ... والاتصال الجيد يهتم بتحقيق الجهد الجماعى التعاونى باعتباره أفضل الأساليب للأداء الفعال ، وهذا يتطلب ضرورة الاهتمام بالعنصر الانسانى ، واساس ذلك هو المعـرفة المتزايدة لنفسـية الفرد والجماعة ... والتحلى بالصـبر ... والقدرة على تعليم الآخرين ... وضبط النفس والابتعاد عن الوسائل الاستبدادية فى اصدار الاوامر والتعليمات .

الدولى المعاصر تطبق مختلف عناصر الإدارة العلمية وهى تأخذ بالميزانيات التقديرية فى كل جزئية من أجزاء نشاطها ، طالما أن هذه الجزئية لها خطة معينة يتم الصرف منها فى حدود فترة زمنية معينة . وطالما أن الشركة قد اختارت الفترة الزمنية الأنسب ، والتى ترى من وجهة نظرها أنه ينبغى تحقيق الخطة فى خلالها . . فنى مثل هذه الحالة يرى علماء التنظيم والإدارة ضرورة الأخذ بمبدأ الالتزام The commitment principle ومن شأن الأخذ بمبدأ الالتزام ، أن تتمكن المنشآت من تحقيق التزاماتها فى الفترة الزمنية المقررة .

ونحب أن نوضح « أن الأخذ بمبدأ الالتزام يوضح أنه لا يوجد تصور متماثل أو اتجاه تحكمى فيما يتعلق بالوقت الذى ينبغى على إحدى الشركات أن تضع خطتها فى حدوده » .

The application of the commitment principle indicates that there is no uniform or arbitrary length of time for which a given company should plan.

وحتى نزيد الأمر إيضاحاً ، فان المتخصصين فى شئون الطيران يقررون أنه إذا أرادت إحدى شركات صنع الطائرات أن تقوم بصنع طائرات نفاثة تجارية **commercial jet aircraft** ، فان هذه الشركة عليها أن تخطط لمشروعها قبل الميعاد الذى اختارته ، وتأمل فيه أن يتحقق مشروعها باثنى عشر عاماً ، خمس أو ست سنوات للدراسة وتصميم الفكرة **conception** والتحقق من الجوانب الهندسية ، والعمل المستمر على تطوير الفكرة حتى تصل إلى أفضل صورة ممكنة . كما وأنها تحتاج إلى خمس سنوات أخرى للترويج لبيع هذه الطائرة حتى تتمكن من إنتاجها وبيعها بالقدر الذى يعطى التكاليف الضخمة التى تتحملها ، بالإضافة إلى العمل على تحقيق نسبة معقولة من الربح .

أما فيما يتعلق « بمصنع للأدوات Instrument manufacture » فانه غالباً ما يقوم بوضع خطة إيراداته ومصروفاته لفترة ستة أشهر ، وهذه الفترة تمثل دورة شراء المواد الأولية ، وتخزينها وصنعها وبيعها وتحصيل ديونها . غير أن المصنع نفسه ككل قد يحتاج إلى أن يخطط لنفسه لفترة أطول من ذلك قبل أن يستطيع الحصول على الآلات الجديدة التى يريدها ، أو تطبيق برنامج جديد يستهدف إعداد القوى العاملة على الأساليب الجديدة للصنع ، أو الأصناف الجديدة التى يزمع المصنع إنتاجها .

ويرى بعض علماء التنظيم والإدارة ، أنه على الرغم من أن الميزانية التقديرية تكون عادة وسيلة لتحقيق أحد البرامج ، إلا أنها فى الحقيقة قد تستخدم فى حد ذاتها كبرنامج العمل .

Although the budget is usually an instrument to implement a program, it may actually serve as a program.

كما وينبغى أن نوجه النظر إلى موضوع على جانب كبير من الأهمية فيما يتعلق بالميزانية والتطبيق الإدارى . هذا الجانب هو أن الشركات تستفيد من الميزانيات التقديرية عند التطبيق لكى تنشر الوعى لتحقيق الوفر فى مختلف أوجه الإنفاق فى إدارة المشروع .

"to instill a singular cost consiousness in the management of the firm.

الخطوة الخامسة فى عملية التخطيط الإدارى :

البرامج والتطبيق الإدارى

البرنامج عبارة عن مجموعة من السياسات والإجراءات ، والتى تدعم عادة برأس المال اللازم ، وميزانيات التشغيل المناسبة ، ويكون غرض هذه

البرامج هو وضع أسلوب للعمل موضع التطبيق الفعال .

Programs are a complex of policies and procedures, ordinarily supported by necessary capital and operating budgets and designed to put into effect a course of action.

والبرامج قد تكون رئيسية أو قد تكون فرعية **basic or derivative** بمعنى أن كلاهما مطلوبان لتحقيق برنامج عام **primary program**

وحتى نزيد الأمر إيضاحاً ، فاننا نعطى مثلا إحدى شركات الطيران التى ترغب فى شراء طائرات نفاثة تجارية لاستخدامها على خطوطها . . فما لا شك فيه أن شراء هذه الطائرات سيكلف الشركة ملايين الجنيهات ، ثمناً للطائرات وقطع الغيار اللازمة **necessary spare parts** . وحتى يمكن تحقيق الاستفادة القصوى من عملية الشراء هذه ، فان الأمر يتطلب ضرورة إعداد العديد من البرامج الفرعية . . برنامج لتزويد مراكز الصيانة والتشغيل **maintenance and operating bases** تزويد هذه المراكز بقطع الغيار اللازمة . وهذه القطع ينبغى توضيحها بالتفصيل . كما ينبغى إعداد جميع التسهيلات التى تيسر عملية الصيانة ، هذا بالإضافة إلى ضرورة إعداد برنامج لتدريب المسئولين عن الصيانة **train maintenance personnel** ، وكذلك ينبغى تدريب الطيارين ومهندسى الطيران **Pilots and flight engineers** ، وإذا تبين من البحوث وقوائم التشغيل التى تتعلق بساعات الطيران ، أن شراء الطائرات الجديدة سيترتب عليه إضافة عدد كبير من ساعات الطيران ، وأن القوى البشرية التى لدى الشركة لا تستطيع أن تغطى هذه الساعات الإضافية وفقاً للمقاييس الدولية المتعارف عليها بالنسبة للعاملين فى هذا الميدان ، فان الشركة ملزمة بأن تستخدم قوى وظيفية جديدة من طيارين ومهندسين ومساعدين . . الخ . وأن تعد برنامجاً لتدريب هؤلاء

جميعاً . وكذلك ينبغى مراجعة جداول الطيران القائمة ، a revised programm of schedules must be developed. وفى ضوء هذه المراجعة ينبغى إعداد جدول يتضمن الاستفادة القصوى من إدخال هذه الطائرات الجديدة إلى أسطول طيران الشركة . كذلك من الأهمية القصوى للشركة أن تعد برنامجاً لتدريب جميع المسئولين عن الخدمات الأرضية ground-station personnel ، وهـــذا الإعـــداد تفرضه الإدارة السليمة التى تستهدف تأكيد حسن سمعة الشركة ، بل تفوقها على غيرها من الشركات فى عالم تسوده المنافسة ويقبل فيه العميل على الشركة التى تقدم خدمات أفضل . هذا بالإضافة إلى أن استخدام طائرات جديدة غالباً ما يعنى زيادة عدد الرحلات ، بل امتدادها إلى عديد من المدن التى لم تدخل من قبل فى خريطة رحلات الشركة ، وهذا يعنى إضافات جديدة إلى التشغيل . . الأمر الذى يستلزم إضافة عدد جديد من القوى المدربة أحسن تدريب ، والقول بغير ذلك يؤدى إلى إثقال كاهل القوى بأعباء غير عادية قد تؤدى إلى إجهادها ، وبالتالى إضعاف قدرتها وكفاءتها الإنتاجية لأسباب خارجة عن إرادتها ، وهذا حتما يؤدى إلى سوء سمعة الشركة نتيجة لتدهور خدماتها ، وهذا أمر غير مرغوب فى عالم اليوم الذى يعطى وزناً كبيراً للمستهلك واعتباره سيد السوق .

من أجل ذلك يؤكد علماء التنظيم والإدارة أن حسن الإعداد وغير ذلك من البرامج ينبغى أن توضـــع موضع التنفيذ قبل استلام أية طائرة جديدة ، ووضعها موضع الاستخدام .

These and other programs must be devised and effected before any new aircraft are received and placed in service.

ومن الأمور الهامة أيضاً عند إعداد هذه البرامج ووضعها موضع التطبيق

التنسيق بينها جميعاً . . وتوقيتها » . . وذلك لأن الإخفاق فى التنسيق بين البرامج الفرعية فى نطاق هذه الشبكة من الخطط الموضوعة على أسس علمية لتحقيق أهداف الشركة من استخدام الطائرات الجديدة . . هذا الإخفاق ، ولو فى جزئية بسيطة من جزئيات برامج الإعداد ، قد يؤدى إلى تأخير تنفيذ البرنامج العام ، وبالتالى يترتب على ذلك خسارة فى الإيرادات التى كانت متوقعة ، هذا بالإضافة إلى ما يترتب على ذلك أيضاً من زيادة غير لازمة فى التكاليف . Unnecessary costs

ومما هو جدير بالملاحظة .It is also worth noting أن بعض هذه البرامج ، وعلى وجه الخصوص البرامج التى تتعلق بتوظيف القوى العاملة الجديدة وتدريبها ، غالباً ما تلجأ الشركات إلى البدء بها ، حتى قبل مواعيدها ، وهذا الإجراء من شأنه أن يكبد الشركة مصاريف إضافية نتيجة لوجود هذه القوى الوظيفية فترة أطول قبل الحاجة إلى استخدامها ، غير أن البعض يرى أن هذا أفضل طالما أن الأمر يتعلق بخدمات ترتبط أساساً بتطورات حديثة يتوقف على إجادتها وحسن استخدامها حياة الآلاف بل الملايين من البشر .

إن العرض السابق يوضح لنا فى إيجاز ، أنه من الناحية التطبيقية ، قلما نجد الإنسان فى التخطيط للمعاملات ، برنامجاً أياً كانت أهميته ، يستند إلى نفسه فقط . . أنه غالباً ما يكون جزءاً من شبكة متعددة من البرامج يعتمد بعضها على بعض ، ويؤثر بعضها فى بعض :

Thus one seldom finds that a program of any importance in business planning stands by itself. It is usually a part of a complex structure of programs, depending upon some programs and affecting others.

ويمكن القول أيضاً ، أن النتائج التى تسفر عن التخطيط السيئ . . أو التخطيط غير الكافى ، تؤثر على الشركة ككل ، وذلك لأنه من الصعب

عزل التخطيط السيء أو البرنامج السيء لأى جزئية من جزئيات متطلبات الإعداد العام . . من الصعب عزل ذلك عن بقية الأجزاء . . فالحلقة الأضعف weakest link تؤثر فى بقية الحلقات ، والأمر يحتاج دائماً إلى التخطيط الجيد . . والتخطيط الجيد والفعال يحتاج إلى مهارة إدارية غير عادية .

Effective planning requires extraordinarily exacting managerial skill.

إننا نعود ونؤكد أهمية اتخاذ القرارات التى تتعلق باعداد البرامج بوقت كاف قبل الحاجة إلى تنفيذها ، إذ أن جميع علماء الإدارة يؤكدون على ذلك ، أنهم يقررون :

« يجب فى إدارة الأعمال أن تتخذ القرارات قبل وقت الحاجة لتنفيذها . . وإلا كان الأمر كقصة الحمار الشهيرة والتى تضرب بها الأمثال . . ذلك الحمار الذى يقف بين كيسين من الشعير . . يريد أن يأكل ، ويتردد فى التفكير ليقرر أيهما أفضل . . من أى الكيسين يبدأ ؟ . . وفى تردده هذا يهلك من الجوع ! . . »

Decisions must often be made well in advance of the environment for which they are required, and a business, like the proverbial donkey, can starve between two bales of hay while waiting to decide which alternative is the better.

الخطوة السادسة فى عملية التخطيط الإدارى :

الاستراتيجية والتطبيق الإدارى

أوضحنا من قبـــــــــــل عند عرضنا لموضوع « وضع السياسات » كعنصر من عناصر التنظيم الجيد للمشروعات ، أن الاستراتيجية عبارة عن وضع الخطط فى ضوء معرفة حقائق السياسات التى يطبقها

الآخرون . . وأن هذه الحقائق تساعد على اتباع استراتيجية قد يكون من شأنها إجراء تضمينات جديدة للسياسة لمقابلة خطط وسياسات الآخرين .

ومن الناحية التطبيقية ، يرى علماء التنظيم والإدارة ، أنه فى معظم الحالات حيث تكون هناك منافسة . . أى حيث يوجد شخصان أو أكثر يسعيان لتحقيق نفس الهدف . . فإن المدير الذى يعد خططه دون أن يأخذ فى الاعتبار خطط منافسيه ، سيجد أن هذا التخطيط فى المستقبل أبعد ما يكون عن الصواب ، حتى وإن كان أساس هذا التخطيط تقديرات سليمة قائمة على الاتجاهات الحالية .

In most cases where competition is involved, i.e. where two or more persons are striving for the same goals, a manager who develops his plans without regard to what his competitors are doing may find that even sound projections will go astray.

أى أنه يتبين لنا مما سبق أن دراسة خطط المنافسين هى الأساس ، أو العامل الذى ينبغى أخذه فى الاعتبار عند التخطيط الاستراتيجى ، وذلك حتى يتمكن التطبيق الإدارى من تحقيق أهدافه ، وعلى وجه الخصوص فى حالة وجود منافسين . من أجل ذلك فإن المنشآت الكبيرة الحديثة تبذل غاية جهدها لكى تتعرف على خطط منافسيها ، وهى فى ذلك تعتمد على كثير من الوسائل أو الوكالات المتخصصة التى تستطيع أن تمدها بكثير من البيانات والمعلومات التى تساعدها على تحقيق أكبر قدر ممكن من المعرفة لتكون أساساً لرسم سياستها الاستراتيجية .

غير أننا نوجه النظر إلى أنه نظراً لأهمية هذا الموضوع ، فان الشركات الصناعية الكبرى تهيىء لنفسها نظاماً كاملا للتحرى . وبغير هذا النظام ، فان المدير يتعذر عليه التعرف على خطط منافسيه .

Without a fairly complete system of industrial espoinage, the manager may not know his competitors plans.

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن عنصر الاستراتيجية فى التخطيط أو التطبيق الإدارى غير قاصر فقط على المنافسة الخارجية ، بل أنه عنصر مطلوب أيضاً فى التخطيط الداخلى للشركات ، ويبدو ذلك فى غاية الوضوح عند القيام بمقتضيات التخطيط الداخلى فى الشركات ، فكثيراً ما نجد صراعاً بين المديرين من أجل رغبة كل مدير منهم فى تنفيذ الجانب الأهم بالنسبة للادارة التى يشرف عليها فى حدود الرصد المالية القائمة ، كما هو الحال مثلا إذا ما رغب أحد المديرين فى الحصول على آلة جديدة لصالح الإنتاج ، وفى نفس الوقت نجد مديراً آخر فى نفس الشركة يسعى إلى استخدام الرصيد القائم أو أغلبه من أجل إنشاء معمل أبحاث **research laboratory** وبما أن التخطيط لا يكون فى غاية الدقة بحيث تستطيع الإدارة العليا فى الشركة أن تفضل رأى أحد المديرين على الآخر ، فانه فى مثل هذه الأحوال تبرز أهمية التخطيط الاستراتيجى الداخلى .

opportunities arise for internal strategic planning.

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن « موضوع الاستراتيجية فى إدارة الأعمال » قد حظى باهتمام العديد من العلماء ، ومن بين الأوائل الذين كتبوا فيه « نيومان ومورجنسترن **"J. von Neumann and D. Morgenstern** حيث أوضحا الارتباط الوثيق بين الاستراتيجية التى تتطلبها بعض الألعاب للتفوق والاستراتيجية كما ينبغى أن تطبق فى « إدارة الأعمال » فى كتابهما بعنوان :

The Theory of Games and Economic Behavior.

ولنتعرف على مزيد من التفصيل فيما يتعلق بهذا الموضوع ، يمكن الرجوع

أيضاً إلى كتاب الاستراتيجية فى البوكر ، ودوائر الأعمال ، والحرب
Strategy, in Poker, business, and war تأليف « ج . مكدولند »
وكذلك كتاب « الاستراتيجى الكامل "The Compleat Strategyst
تأليف : ج . د. ويليامز J.D. Williams

ويمكن للمديرين فى ظروف عديدة أن يستخدموا عنصر الاستراتيجية لتحقيق أهدافهم الإدارية عند التطبيق . . كما هو الحال فى الدول الرأسمالية ، حيث يوجد عمال ينضمون إلى اتحادات للعمل . . وبعض العمال لا ينضمون إلى هذه الاتحادات . . فقد يلجأ المدير بإرادته الاختيارية إلى تطبيق استراتيجية سرعة زيادة أجور العمال الذين لا ينضمون إلى أى اتحاد .

A manager may adopt the strategy of voluntarily granting pay increases to his nonunion workers.

والسبب واضح من استخدام مثل هذه الاستراتيجية فيما يتعلق بزيادة أجور العمال غير المنضمين إلى اتحادات عمالية ، وهو توضيح اتجاه الإدارة لتطبيق ما هو أصلح لعمالها ، بغض النظر عن ما تسفر عنه المساومة الجماعية التى تعتبر حقاً من حقوق النقابات فى الدول الرأسمالية . . وبذلك تكسب الإدارة سمعة محمودة بين الأوساط العمالية .

وكذلك فى حالة وجود منافسات بين قطاعات مختلفة من النشاط . . كالتنافس مثلا الذى يوجد بين القطاع العام . . والقطاع التعاونى . . والقطاع الخاص . . فنى مثل هذه الأحوال ترى بعض منشآت القطاع التعاونى أو القطاع الخاص تتخذ لنفسها سياسة الإسراع فى تطبيق المزايا التشريعية وهى ما زالت «تحت الصنع » .. أى إذا كان هناك مشروع قانون بتقرير حد أدنى للأجور ، فان هذه المنشآت تنفذه حتى قبل صدوره . . تأكيداً لتفوقها على غيرها فيما يتعلق بسياسات الإستخدام :

كما ويحدث فى الحياة العملية أن تحتاج المنشآت إلى إعادة تنظيمها ، غير أن المدير العام كثيراً ما يصطدم عند قيامه بهذا الإجراء بالرغبات المتصارعة لمديرى الإدارات المختلفة التى تعمل تحت إشرافه ، وبدلا من أن يفرض اتجاهه القائم على دراساته الخاصة ، فانه غالباً ما يتخذ لنفسه « استراتيجية تركهم يتناقشون » . . والذى يحدث أن نقاشهم غالباً ما يطول دون أن يصلوا إلى نتائج محددة .. وبعد طول النقاش المنهك غالباً ما يكون هؤلاء المعاونين فى وضع يصل بهم إلى الحد الذى يقررون فيه « تحكيم المدير العام ، وقبول رأيه » .

كما ويحدث أيضاً فى الحياة العملية أيضاً أنه يوجد أحد المعاونين الذين يعارضون أسلوب معين للعمل قرره الرؤساء . . وفى مثل هذه الحالة تتخذ بعض المنشآت « استراتيجية تكليف هذا المعاون بالإشراف على هذه المهمة ، أو تكليفه برئاسة لجنة خاصة تكون مهمتها اقتراح التوصيات المناسبة »

وقد يشجع أحد وكلاء الشراء purchasing agent قد يشجع هذا الوكيل للشراء أحد البائعين الذين لا يستحقون التشجيع ، مستهدفاً من وراء ذلك جذب اهتمام أحد المنافسين والحصول منه على أسعار أفضل .

وفى الحقيقة هناك أمثلة عديدة لصياغة السياسات الاستراتيجية strategic shading of policies ، وتستهدف هذه السياسات الاستراتيجية تحقيق أهداف المنشآت .وينبغى دائماً عند رسم هذهالسياسات تحقيق عوامل المرونة ووضوح الأهداف الرئيسية ..والأهداف الفرعية . ورد فعلهذه السياسات reactions على الأشخاص الذين ستشملهم مع الأخذ فى الاعتبار أثر هذه السياسة على السياسات الأخرى
with a view to their impact on others

وعلى وجه العموم . . فطالما أن المعاملات ينبغي أن تتحقق عن طريق التعامل مع البشر ، وطالما أن البشر أنفسهم لهم اتجاهات متعددة يتعذر معها معرفة رد الفعل الذى سيحدث على وجه الدقة ، فإن تقرير الاستراتيجية ، مقترنة بالاحتفاظ بعنصر المرونة فى التخطيط يصبحان أساسيان لتحقيق التخطيط الفعال .

Since business must deal with human beings and since people themselves react in ways that cannot always be accurately foreseen, determinations of strategy along with the maintenance of flexibility in plans, become essential to effective planning.

كما ويهمنا أن نوجه النظر إلى أن كثيراً من المديرين يعتقدون أن أهم مبدأ فى التخطيط . . هو مبدأ المرونة . . وهذا المبدأ يعنى القدرة على تغيير الخطة دون تحمل تكاليف أو احتكاكات غير ضرورية ، والقدرة على التحرك نحو تحقيق الهدف بالرغم من التغييرات المحيطة التى تحدث ، أو حتى فشل الخطط .

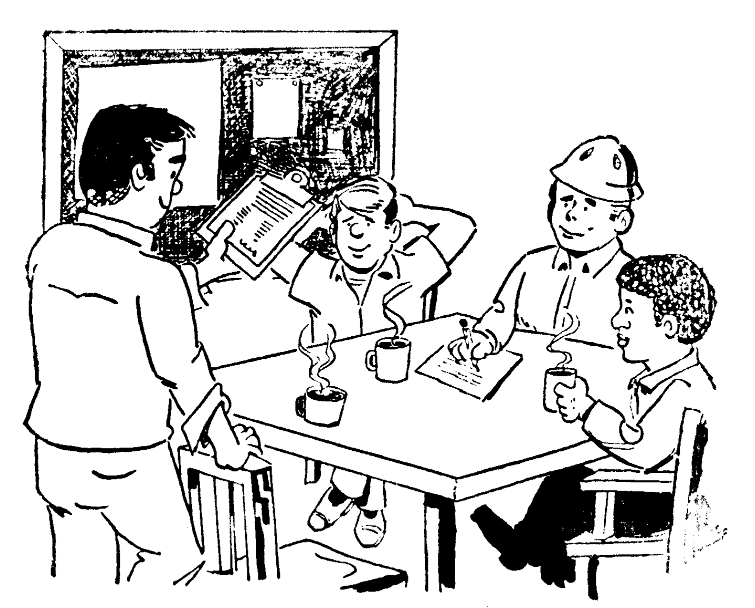
To many managers, the principle of flexibility is the most important principle of planning. Flexibility involves the ability to change a plan without undue cost or friction, to detour, to keep moving toward a goal despite changes in environment or even failure of plans.

ويمكن القول بالإضافة إلى ما سبق إلى أن أهمية التخطيط وأهمية توافر القدرة على اتخاذ القرارات تنبع من أن الإدارة ، كما يعرفها كثير من علماء التنظيم والإدارة . . إن هى إلا المراحل المتتابعة من التفكير واتخاذ القرارات . . وأن اتخاذ القرار هو محور العملية الإدارية . . وأن القدرة على اتخاذ القرار ينبغى أن تتوافر فى جميع من يشغلون المناصب الرئيسية . . سواء على

مستوى الإدارة العليا ، أو الوسطى ، أو الإشراف (أى مرحلة المشرفين) .. مؤكدين على أن القوى العاملة التى يرؤسونها تنظر إليهم على أنهم « هم الإدارة » . . والمشرف ومرؤوسوه إن هم إلا مجموعة من البشر داخل التنظيم ، وهؤلاء فى عملهم يقابلهم مشكلات ، فمن هو الشخص الطبيعى الذى سيلجأ إليه المرؤوسون لحل أى مشكلة . . إنه رئيسهم المباشر ، وهو المشرف . . فكيف يتصرف ؟ . . وكيف يحل المشكلة ؟ . . وكيف يصدر قراراً يتأكد معه أن هذا القرار أفضل ما يحل المشكلة ؟ . . كل هذه التساؤلات فى غاية الأهمية بالنسبة للمشرف فى أى مشروع . . مثلما هى فى غاية الأهمية بالنسبة للمديرين فى المستويات الأعلى .

من أجل ذلك ، نرى العالمان « هايمان وهيلجرت » يقرران أن « جميع المشرفين بغض النظر عن مراكزهم فى تدرج المستوى الإدارى ، ينبغى عليهم أن يسلكوا نفس المنهج الأساسى لحل المشكلة أو اتخاذ القرار . الفرق الوحيد هو أن القرارات التى تتخذ على مستوى مرحلة الإدارة التنفيذية ، غالباً ما تكون أبعد مدى ، ويتأثر بها عدد أكبر من الأشخاص والمواقع ، أكثر من تلك القرارات التى يكون على المشرفين اتخاذها فى أقسامهم التى يشرفون عليها . غير أن عملية اتخاذ القرار واحدة ، وهى عملية يتحتم تواجدها على كافة تدرج المستويات الإدارية .

"All supervisors, regardless of their level in the management hierarchy, must go through the same basic process of managerial problem solving or decision making. The only difference is that decisions made at the executive level are usually more far-reaching and effect more people and areas than those decisions which supervisors have to make within their own departments. But the decision-making process is the same, and it is function which permeats the entire management hierarchy."



ينبغى على المشرف ان يعبر بدقة عن المشكلة لمرءوسيه ، أى يستخدم الالفاظ التى تدل على معناها تماما ويتأكد من فهمهم لها ... يعرض عليهم ما هى المشكلة وحقيقة ابعادها ... حقيقة ابعادها بالنسبة لكل فرد منهم وللقسم الذى يعملون فيه ... ثم ماذا تعنى المشكلة بالنسبة للمشروع ككل ؟.. ويشترك كل شخص فى نطاق المجموعة فى تحليل المشكلة وايجاد بدائل لحلها ، لكى يصلوا فى النهاية الى ... ماذا يستطيع ان يقدمه كل فرد منهم لحل المشكلة ؟ ... وماذا ينبغى عليهم ان يفعلوه فى جهد جماعى لحل هـذه المشكلة ؟ ...

لقد اثبتت الدراسات ان طريقة المناقشة فى المجموعات الصغيرة على مستوى الادارة الاشرافية تعتبر من الوسائل المفيدة جدا فى التخطيط الادارى ، واتخاذ القرارات .

الخطوة السابعة فى عملية التخطيط الإدارى :

أسس التخطيط . . واحتمالات المستقبل

لعل من الأهمية بمكان أن نؤكد على حقيقة تعتبر على جانب كبير من الأهمية ، لتحقيق التخطيط السليم . . هذه الحقيقة تؤكد على ضرورة تكوين « أسس التخطيط Planning premises » وضرورة الاتفاق على هذه الأسس ، وينبغى أن تتميز بالواقعية factual nature . . وأن السياسات التى توضع على أساسها تكون قابلة للتطبيق فى المستقبل . . وطالما أن التخطيط يعنى صورة المستقبل التى يجرى التخطيط على أساسها فإن ذلك يتطلب التنبؤ بأحداث المستقبل ، والتطبيق الإدارى يهتم بجوانب متعددة فى هذا المجال . . منها مثلا :

أى نوع من الأسواق سيكون مستقبلا ؟ . . وما هو مقدار حجم المبيعات ؟ . . وما هى الأسعار ؟ . . وما هى المنتجات ؟ . . وما هى التكاليف ؟ . . وما هى معدلات الأجور ؟ . . وما هى معدلات الضرائب والسياسات الضرائبية المحتملة ؟ . . وما هى المصانع الجديدة التى ستنشأ ؟ . . وما هى السياسات فيما يتعلق بالأرباح ؟ . . وما هو الأسلوب الذى سيتم عن طريقه تمويل التوسع ؟ . . الخ . .

وفيما يلى النص :

What kind of markets will there be ?...
What quantity of sales ?... What prices ?...
What products ?... What costs ?... What wage rates ?...
What tax rates and policies ?...
What new plants ?... What policies with respect to dividends ?... How will expansion be finaced ?... ect.

ويهمنا أن نوضح أيضاً ، أنه عند الاتفاق على أسس التخطيط ، فإن هناك احتمالا بأن يتم الاتفاق على تطبيق سياسات فى المستقبل رغماً عن أن مثل هذه السياسات قد لا تكون مطبقة عند وضع أسس التخطيط ، كما هو الحال مثلا إذا ما كانت الشركة ليس لديها خطة فيما يتعلق بمكافآت أو مرتبات التقاعد pension plan . فالتطورات التى تحدث فى العالم فيما يتعلق بتأمين القوى العاملة تحتم على الشركة ضرورة وضع سياسة للمستقبل فى هذا الشأن ، وكذلك ما ستتضمنه من محتويات .

ونحن نرجو أن نوجه النظر إلى حقيقة هامة فيما يتعلق بالتخطيط الإدارى . . هذه الحقيقة هى . . أن الفرد كلما اتجه تنازلياً فى مستويات الهيكل التنظيمى . . فان أسس التخطيط ومحتوياتها تتغير نوعاً ما من مرحلة إلى أخرى . . من الإدارات الكبيرة . . إلى الأقسام . . إلى الفروع . . غير أن النظرة الرئيسية للخطة تبقى دائماً هى نفسها .

As one moves down the organizational hierarchy into divisional, departmental, branch, or section plans, the composition of planning premises tends to change some-what. The basic out-look will be the same.

وهذه النظرة تتفق مع ما سبق أو أن أوضحناه من آراء ، وعلى وجه الخصوص رأى العالمين « هايمان وهيلجرت » من أن جميع المشرفين بغض النظر عن مراكزهم فى تدرج المستوى الإدارى ، ينبغى عليهم أن يسلكوا نفس المنهج الأساسى لحل المشكلة أو اتخاذ القرار .

وفى إيجاز ، فإن هناك من يرى أنه يمكن تقسيم أسس التخطيط إلى ثلاث مجموعات :

(ا) أسس لا يمكن التحكم فيها Noncontrollable premises

وهى تلك الأسس التى لا تستطيع الشركة أو المشروع أو أى وحدة منفردة أن تفعل أى شيء فيما يتعلق بها . . ويدخل فى نطاق هذه الأسس عوامل عديدة . . منها مثلا « الزيادة السكانية "population growth" » ، « ومستويات الأسعار فى المستقبل "future price levels" » ، « والظروف السياسية المحيطة "political environment" » ، « ومعدلات الضرائب والسياسات الضرائبية "tax rates and policies" » ، « ودورة المعاملات الاقتصادية "business cycles" . . الخ .

(ب) أسس يمكن التحكم فيها إلى حد ما Semi-controllable premises

وهذه الأسس يمكن للشركة أن تتحكم فيها بدرجات متفاوتة ، قد تقل أو تكثر تبعاً لقدرة الشركة وكفاءتها العلمية التخطيطية . . مثل الافتراضات التى تتعلق بنصيب منتجات الشركة فى الأسواق assumptions as to the share of the market ، وخصائص دورة العمل the character of labor turnover ، وكفاءة القوى العاملة the labor efficiency ، وسياسة الشركة بالنسبة للتسعير the company price policy ، وحتى سياسة التشريعات الصناعية even industry legislative policy

(حـ) أسس يمكن التحكم فيها : Controllable premises

وتتمثل هذه المجموعة من الأسس فى المواضيع التى تتعلق بالسياسات والبرامج التى يمكن للشركة إلى حد كبير أن تقرر ما تراه لنفسها وفقاً لظروفها . . ومن بين هذه الأسس ، التوسع فى أسواق جديدة expansion into new markets ، أو التوسع فى برامج الأبحاث ، أو اختيار مواقع المكاتب للمراكز الرئيسية site for headquarters offices .

على أننا وقد أوضحنا المجموعات التى قد تدخل فى نطاق أسس التخطيط ، نرجو أن نوجه النظر إلى أن إحدى الصعوبات التى قد تعترض المخططين حينما يحاولون تكوين مجموعة متكاملة من الأسس التى يقومون على أساسها بوضع الخطط الرئيسية والفرعية للمستقبل . . إحدى الصعوبات التى يقابلونها . . « أن كل خطة رئيسية . . وكل خطة فرعية . . تتخذ لكى تصبح أساساً تخطيطياً للمستقبل »

every major plan ; and many minor ones, tend to become planning premises for the future.

ولتوضيح ذلك ، فإننا نقول أنه إذا قررت الدولة أو إحدى الشركات مثلا إنشاء مصنع كبير فى مكان ما ، قد يكون هذا المكان فى أطراف المدينة أو فى إحدى المحافظات ، فإن هذا القرار يعتبر أساساً هاماً لوضع خطط أخرى تتعلق بالموقع الذى سيقام عليه هذا المصنع . وكذلك إذا ما قررت إحدى شركات الطيران فى العالم استخدام نوع واحد من الطائرات على خطوطها الطويلة ، وأن تكون هى نفسها مسئولة عن شئون الصيانة ، فان هذا يتطلب إنشاء مراكز لصيانة طائراتها فى مختلف المواقع ، مثل هذا القرار يصبح أساساً لخطط أخرى . . وهكذا .

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أيضاً ، أنه قد يكون من الأمور التى تدعو إلى بعض الدهشة It would be a matter of some surprise ، أن نجد جميع أعضاء المستويات الإدارية فى أحد المشروعات يتفقون تماماً فى وجهات نظرهم فيما يتعلق بمستقبل المشروع ! ! . . فما لا شك فيه ، أنه غالباً ما يكون هناك اختلاف فى وجهات النظر فى كثير من الأمور . . فمثلا أحد المديرين قد يتوقع أن فترة السلام التى يعمل فى ظلها المشروع

قد لا تدوم أكثر من عشر سنوات ، بينما آخر قد يتوقع نشوب الحروب المحدودة ، أو غير ذلك من قلاقل خلال فترة زمنية أقل . . وقد يتوقع أحد المديرين ارتفاع أسعار بنسبة معينة خلال الخمس سنوات القادمة ، بينما مدير آخر يتوقع ارتفاع الأسعار بنسبة أعلى من ذلك بكثير ، وليس من الغريب أيضاً أن نرى مدير ثالث مثلا يتوقع انخفاض فى الأسعار ! . . prices will drop . . وهكذا تختلف وجهات النظر . . مثل هذه الاختلافات هى التى ينبغى أن تعمل الخطط على التغلب عليها وتنسيقها .

وغياب مثل هذه الخطط التنسيقية التى يستخدمها المديرون والتى تحتوى على مجموعات الأسس التخطيطية المختلفة . . قد يكون فادح التكاليف بالنسبة للشركة .

The lack of planning coordination through use by managers of different sets of premises can be exteremely costly to a company.

من أجل ذلك يجمع علماء التنظيم والإدارة على ضرورة الاتفاق على أسس التخطيط . . وهذا الاتفاق وما يترتب عليه من وجود مقياس موحد A single standard ، يعتبر من ألزم الضروريات لتحقيق التخطيط والتطبيق الإدارى السليم ، حتى وإن اقتضى الأمر تضمين الخطة مجموعات مختلفة من الأسس ، مع تعليمات واضحة بأن توضع الخطط المختلفة وفقاً للأسس التى تصلح لوضع كل خطة على حده ، فى إطار الخطة العامة للمشروع ككل .

كما نرجو أن نوجه النظر إلى أنه قد بلغ من أهمية التخطيط ، أن كثيراً من الشركات مثلا غالباً ما تضع خطط لمقابلة التوقعات المحتملة لكل ظروف السلام والحرب ، حتى تكون الشركة ، بغض النظر عما قد يحدث ، على استعداد دائماً .

In many companies, for example, it is customary to develop plans in prospects of both peace and war, so that, regardless of what occurs, the company will be ready.

وأخيراً . . فإننا إذا كنا قد أوضحنا أن النظرة الأساسية لعملية التخطيط ينبغى أن تكون واحدة ، إلا أن هذا لا يمنع من القول باحتمال وجود اختلافات من حيث الصعوبة والتنفيذ الذى قد يقابل بهالتخطيط على مستوى دون الآخر . . كما هو الحال فيما يتعلق مثلا بالتخطيط على المستوى الأدنى للهيكل الإدارى ، وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بإدارة الإنتاج ، فعلى مستوى هذه الإدارة يكون التخطيط على مستوى أفضل وأكثر دقة من التخطيط فى المستويات الأعلى ، ومن بين الأسباب التى تؤدى إلى ذلك أن التخطيط فى المستوى الأدنى يتضمن مشكلات خاصة بالمواد والآلات . . الخ بينما التخطيط فى المستوى الأعلى يتضمن التنبؤ بأحداث المستقبل ، وهذه مهمة أكثر صعوبة . . هذا بالإضافة إلى أن أخطاء التخطيط فى المستوى الأدنى تتضح معالمها فى فترة زمنية أسرع من غيرها ، والسبب فى ذلك أن نتائج التخطيط الضعيف فى هذا المستوى ، تظهر فى صورة أعمال لم تتم وفقاً للجدول الزمنى المقرر . . أو ما قد يشاهد من عدم انتظام عمليات الإنتاج ، أو ارتفاع التكاليف .

وفى بعض الأحيان . . فان نتائج سوء التخطيط فى المستويات العليا من الإدارة لا تتضح . . إلا بعد أن تفقد الشركة سوقاً مهمة . . أو تجد نفسها فى وضع انخفضت معه قدرتها المالية . . أو ضعف معه مركزها التنافسى . . أو أصبحت الشركة عديمة الكفاية إلى حد كبير .

Sometimes the results of poor planning at top levels of an enterprise are not apparent until a company has lost an important market, has declined in financial strength or competitive position, or has become grossly inefficient.

مبادىء لتحقيق التخطيط الفعال

Priniples For effective planning

أوضحنا من قبل أهمية التخطيط الإدارى ، وأهمية إدراك المدير لطبيعة المستقبل الذى يخطط من أجله ونوعه ، وأن من أفضل الأساليب التى تحقق مزيداً من الولاء للتخطيط الإدارى ، أسلوب زيادة عدد المديرين الذين يساهمون فى التخطيط إلى الحد الأقصى ، وأن كلمة المدير هنا تعنى ابتداءاً من رئيس مجلس الإدارة ، وانتهاءاً بمراقبى العمل فى أدنى المستويات . ومن هذا المنطق . . فإن علماء التنظيم والإدارة يرون أهمية تحقيق تنظيم إدارى فعال فى المشروعات ، وأن الهيكل التنظيمى لأى شركة من الشركات ينبغى أن يوضح فى تدرجه المستويات الإدارية التى توجد فى المشروع ، والأسلوب الأمثل الذى يتم عن طريقه تحقيق الإدارة ، وطبيعة شبكة العلاقات التى تقوم بين مختلف المستويات الإدارية ، هذا بالإضافة إلى ما سبق وأن أوضحناه من أن تحديد الأهداف ، والتخطيط الإدارى السليم يعتبران عنصران هامان من عناصر التنظيم الجيد . وفى هذا المقام نوجه النظر إلى ما قاله العالم الكبير « ل. إرويك » فى كتابه « عناصر الإدارة » حيث أنه يؤكد . . . « إن انعدام التخطيط فى « التنظيم » عمل غير منطقى ... وقاس ... ومضيعة للجهود . . . وغير فعال » . . . والسبب فى ذلك كما يقول أن التصميم والتخطيط ينبغى أن يأتى أولا فى أى مجال من مجالات النشاط لإنسانى ... وهو قاس ، لأن أكثر من يقاسون من عدم التخطيط فى أى مشروع من المشروعات هم أولئك الذين يعملون فيه . . . وهو مضيعة للجهود لأنه إذا لم يتم ترتيب

الوظائف والأعمال على أساس التخصص ، فان مختلف المشروعات لن تستطيع تدريب أشخاص جدد لشغل الوظائف الأعلى التى تخلوا إما لترقية من يشغلوها إلى وظائف أعلى ، أو الذين يستقيلون ، أو الذين يحالون إلى التقاعد ... وهو عاجز ، أو غير فعال لأنه بدون الاعتماد على المبادىء فان الإدارة تجد نفسها فى وضع ينبغى معها أن ترجع فيه إلى الأشخاص

Without dependence on principles, management reverts to personalites.

ومما لا شك فيه أنه إذا كان الفيصل فى الأمور هو الرجوع إلى الأشخاص فان الأمر إذن يكون رهيناً بما ينتهجون من سياسات ، وهذا وحده كفيل بأن لا تسير الأمور فى سهولة ويسر ، تماماً كما هو الشأن بالنسبة للآلة ، فان الآلة لن تعمل بسهولة إذا ما أهملت المبادىء الأساسية للهندسة فى بنائها .

ومما لا شك فيه أن التخطيط الذى يتم فى الهيئة الإدارية العليا ، يحتاج إلى من ينفذه وفقاً للسياسات التى تقررت ، وبنفس الروح التى أملت إصدار هذه السياسات ، ومن هنا غالباً ما تلجأ الشركات إلى تحقيق هذا الهدف عن طريق شخص تختاره من بينها ، يطلق عليه البعض عضو مجلس الإدارة المنتدب ، أو غير ذلك من المسميات ، ويتولى هذا الشخص الإشراف على الإدارة التنفيذية ، وقد يبدأ بالاشتراك مع المجلس بتعيين مدير عام .

غير أن هناك أساليباً متعددة لتحقيق إدارة عامة تنفيذية ، تأخذ على عاتقها وضع الخطط والسياسات موضع التنفيذ ، ومن بين هذه الأساليب المطبقة فى الولايات المتحدة ، ما أوضحه « بروفسور هولدن وزملاؤه » فى البحث الذى أجروه والسابق الإشارة إليه ، والذى أوضح فيه أن من بين الوظائف التى تقوم بها الإدارة العامة ما يأتى :

١ ـ تطبيق خطة سليمة وفعالة Sound and Effective Plan لتنظيم الشركة مع بيان الوظائف المختلفة ، وتحديد مدى المسئوليات والسلطات الممنوحة لكل .

٢ ـ الاستعانة بالأشخاص الأكفاء Fully Qualified Personnel في جميع الوظائف الإدارية .

٣ ـ التخطيط للأمد الطويل وتوضيح الأغراض العامة للشركة .

٤ ـ وضع خطط فعالة للرقابة على وجوه النشاط المختلفة .. كالمصاريف الرأسمالية ، ومصاريف للتشغيل ، والقوى العاملة ، والمرتبات ، والأجور ، ونوع الإنتاج والأسعار .

٥ ـ إعادة النظر في المخصصات الرئيسية Appropriations فيما يتعلق بالميزانيات . . والتعيينات . . والتغييرات التي تحدث في الأجور ، طبقاً لنظم الرقابة المعمول بها ، وذلك في حدود السلطة المخولة لها من مجلس الإدارة . . مع مراعاة حدود السلطة التي تخولها الإدارة العامة لرؤساء الأقسام .

٦ ـ تحديد السياسات العامة للتشغيل .

٧ ـ التوصية لدى مجلس الإدارة بالمواضيع التي تتطلب أخذ قرار منه .

٨ ـ التنسيق العام لخطط التشغيل الرئيسية .

٩ ـ تقدير أداء الأعمال فيما يتعلق بالأقسام المختلفة ، وكذلك نتائجها .

ويهمنا أن نوضح أن المبادئ الإدارية في كل مجال من مجالات العملية الإدارية كانت موضع جدل الكثيرين من علماء الإدارة ، غير أننا نميل إلى آراء علماء الإدارة المعاصرين الذين يعتبرون المبادىء هادياً ومرشداً ، وأن المبادئ جميعها فيما يتعلق بالجانب الذى ترتبط به ، إن هى إلا جزء من

كل . . . أى أنها ترتبط ارتباطاً عضوياً بالموضوعات العلمية التى توضع لها . كما وأننا أيضاً نتفق مع كثيرين من علماء الإدارة المعاصرين فيما يتعلق بأن أحداً لا يستطيع القول أن هناك مجموعة من المبادئ المترابطة التى تم اكتشافها ، بحيث تمكن القول أنها صارت نهائية ، وذلك لأن الجهود العلمية متلاحقة ، وأن السباق فى مجتمعنا الدولى المعاصر يتجه نحو مزيداً من العلم من أجل التفوق ، وعلى قدر التقدم الخلقى والعلمى يتحقق للمجتمعات مزيداً من التنمية والتطور الحضارى السريع ، وفى ضوء هذا المنطق نوجز مبادئ تحقيق التخطيط الفعال فيما يلى :

المبدأ الأول : مبدأ الإسهام فى تحقيق الهدف :

Principle of contribution to objective.

يجب أن تسهم كل خطة ، مع الخطط الفرعية ، مساهمة إيجابية لتحقيق الغايات والأهداف التى من أجلها وضعت الخطط ، وهذه الأهداف هى التى ينبغى أن يتجه إليها مختلف أوجه النشاط الإنسانى فى مختلف الوحدات . وينبغى فى هذا المقام ملاحظة أن أهداف المشروع وإن كانت تؤلف الخطة الأساسية لنشاطه ، إلا أنه قد يبدو فى بعض الأحيان نوعاً من الاختلاف بين أهداف المشروع ، وأهداف إحدى إداراته ، الأمر الذى يتطلب ضرورة تحقيق المواءمة اللازمة .

المبدأ الثانى : مبدأ كفاءة الخطط :

Principle of efficiency of plans

تعتبر الخطط على جانب كبير من الكفاءة ، إذا حققت الأهداف بنفقات أقل ، وفى هذا المقام ينبغى ملاحظة أن الجوانب المالية تقوم بدور هام فى عملية اتخاذ القرارات وتنفيذ الخطط ، وبما أن من أهداف أصحاب الأعمال الحصول على أكبر قدر من الربح عن طريق الاستخدام الأمثل

لمصادر رأس المال ، الأمر الذى يتحتم معه ترجمة الخطط إلى لغة الأرقام لمعرفة أثر تلك الخطط على الأرباح واستخدامات رأس المال ، ويشمل ذلك التنبؤ بالمصروفات والإيرادات والأرباح ، وحركة النقد ، خاصة وأن السيولة النقدية تقوم بدور على جانب كبير من الأهمية فى المنشآت التجارية ، إذ أن هذه السيولة النقدية هى التى تقرر عملياً قدرة الشركات على مواجهة مسئولياتها .

المبدأ الثالث : مبدأ أولوية التخطيط :

Principle of primacy of Planning

يقوم التخطيط بدور على جانب كبير جداً من الأهمية فى تيسير وظائف الإدارة الأخرى ، كالتنظيم ، والتعيين ، والتوجية ، والرقابة ، والتنسيق ، ويؤكد مبدأ أولوية التخطيط الدور البارز له فى كافة مجالات الإدارة ، فما لا شك فيه أن المدير — فى أى مستوى من المستويات الإدارية — قلما يستطيع القيام بواجباته الإدارية دون معرفة بالأهداف والغايات ، ودون إلمامه إلماماً كاملا بالسياسات .... بل وربما أيضاً بالإجراءات والبرامج حتى تكون له هادياً ومرشداً ... بل إن علماء التنظيم والإدارة يرون ضرورة إعداد الخطط لبلوغ الأهداف قبل معرفة أى نوع من العلاقات الوظائفية يجب إنشاؤها ؟ . . وما هى كفاءة الموظفين المطلوبة ؟ . . وما هى طريقة توجيه المرؤوسين ؟ . . وما هو الأسلوب الذى يتم عن طريقه ممارسة الرقابة على الأعمال ؟ . . وفى هذا المقام أيضاً يرى علماء التنظيم والإدارة أنه لا يمكن الفصل بين التخطيط والرقابة ، إذ أنهما عنصران مترابطان ويمكن تشبيههما بأنهما توأمان ... تماماً « كالتوأمين السياسيين "Siamese twins"

المبدأ الرابع : مبدأ شمول التخطيط :

Principle of pervasiveness of Planning

يؤكد هذا المبدأ على أن التخطيط هو مهمة كل مدير فى أى مشروع من المشروعات ، وأنه على الرغم من إمكان قولنا بكل تأكيد أن جميع وظائف الإدارة هى نظرياً وعملياً من مهمات كل مدير فى أى مؤسسة من المؤسسات ، إلا أنه ينبغى التأكيد على مبدأ الشمول فيما يتعلق بالتخطيط بسبب الاعتقاد السائد القائل بأن التخطيط هو مهمة المسئولين الكبار والمديرين فى أعلى المستويات . وصحيح أن المديرين فى أعلى الدرجات قد يقومون – كما أشرنا إلى ذلك من قبل – بقسط وافر من التخطيط لمشروع معين ،وتقع عليهم مسئولية كبرى فى رسم الخطط الرئيسية ، إلا أننا فى ذات الوقت ، قلما نجد مديراً فى أى مستوى من المستويات ، لا تشمل وظيفته جزءاً مهماً من عملية التخطيط ... بل أكثر من هذا ، فقد أظهرت الدراسات العلمية حول « الرضا عن العمل » ... أظهرت هذه الدراسات أن أحد العوامل الأساسية لنجاح الملاحظين فى أقل المستويات الإدارية فى المشروعات هو قدرتهم على التخطيط .

المبدأ الخامس : مبدأ أسس التخطيط :

Principle of planning Premises

إن التفهم والاتفاق على أسس واحدة للتخطيط هو أحد شروط تحقيق التخطيط المتناسق ، ونظراً لأن المستقبل لا يمكن التنبؤ به بدقة ، فيستحسن أن يكون هناك مجموعات بديلة من الأسس ، وخطط بديلة مبنية عليها . وإذا كانت احتمالات نشوب الحرب ، أو احتمالات حدوث تدهور اقتصادى أمر لا يمكن التنبؤ به بدرجة معقولة من الدقة ، فان التخطيط الجيد يتطلب وضع خطط بديلة على أساس افتراضات مختلفة ، كحالة الحرب ، وحالة السلام ،

وحالة السلام مع متطلبات التسليح ، والعمالة الكاملة ، والازدهار والركود ، وارتفاع الأسعار وانخفاضها ، وفى مجال التخطيط الإدارى فى دوائر الأعمال ينبغى أن تكون الخطط البديلة جاهزة عندما تتغير الأسس الرئيسية .

المبدأ السادس : مبدأ السياسات كإطار عام :
Principle of policy Framework

السياسات تعتبر عاملا هاماً يحدد الإطارات التى تبنى عليها إجراءات التخطيط ومناهجه . والسياسات كما أوضحنا من قبل تعتبر بمثابة المرشد لطريقة التفكير فى اتخاذ القرارات ، وهى بذلك جزء رئيسى من مشروعات التخطيط . . . كما أنها دليل التفكير الذى يؤدى إلى الخطط العملية ، ويمكن أن يتفرع عن إحدى السياسات سياسات أخرى ، وكذلك مناهج وميزانيات وتاكتيكات ، إلى غير ذلك من متطلبات وضع البرامج . ويرى علماء التنظيم والإدارة أنه نظراً لتشعب الهيئة الإدارية ، ونظراً لتعقد الواجبات التى تسهم فى تحقيق أهداف المشروعات ، ونظراً لأن المديرين عادة يؤخرون قراراتهم إلى حين مواجهتهم بمواقف عملية .... كل ذلك يحتم إيجاد إطار للسياسات مستمداً من أهداف المشروع ، حتى تكون القرارات واقعة ضمن حدود معينة ، وتساعد إيجابياً فى الوصول إلى تلك الأهداف .

المبدأ السابع : مبدأ التوقيت : **Principle of Timing**

يتطلب التخطيط الكفء والفعال ضرورة إفساح الوقت الكافى للقيام بمقتضيات التخطيط ، سواء على المستوى الرأسى أو الأفقى فيما يتعلق بالبناء الذى يشكل هيكل الخطط The structure of plans .

وقد أوضحنا من قبل أهمية التخطيط ، وكيف أن المنشآت وكل جزء فيها يجب أن يخطط من أجل تحقيق الأهداف ، وقد أصبح معروفاً فى دوائر الأعمال الآن ، أن اتخاذ القرارات بدون تخطيط يصبح عمليات اختيار ارتجالية ... تماماً كما يقول العالمان الكبيران كونتز وأودونل « مثل قائد الطائرة الذى يخرج بطائرته فى اتجاه المحيط دون أن يعرف الوجهة التى يتجه إليها ... هل سيذهب إلى لندن ، أو مدريد أو أية مدينة أخرى ؟ . . » فالأمر إذن يتطلب تصنيف الخطط حسب مدتها ، ثم القيام بمقتضيات التخطيط بحيث تكون معدة تماماً فى الوقت المناسب الذى ستوضع فيه أى خطة من الخطط موضع التنفيذ . ومما لا شك فيه أن القواعد والسياسات تكون غير مفيدة إلا إذا كان هناك تفهم لضرورة التوقيت . كما أن الجهود المتعددة تتطلب حدوث التوقيت فى شأنها .

المبدأ الثامن : مبدأ اتصالات التخطيط :

Principle of Planning Communication

يرى علماء التنظيم والإدارة أن من أكبر مساوئ التخطيط من الناحية العملية ، الأسلوب السيئ الذى يتم عن طريقه وضع كافة الخطط فى هيكل الخطة العامة للمشروع . ويعزون هذا فى معظم الأحوال إلى جهل القائمين بشئون التخطيط ، هذا فضلا عن أنه فى الغالب لا توجد حوافز تحث مختلف المستويات الإدارية على العمل بأقصى طاقاتها وإمكانياتها للاسهام فى تكوين خطة جيدة وفعالة يمكن عن طريقها تحقيق الأهداف المطلوبة ، مع الأخذ فى الاعتبار أن الجهد الذى تتطلبه الخطة هو جهد عسير ، لأنه جهد يعتمد بالدرجة الأولى على العمل الذهنى المضنى والمرهق . وعلى أى حال ، فإن أى إنسان لا يتوقع هيكلاً متناسقاً من الخطط إذا كان المديرون على اختلاف مستوياتهم الإدارية لا يفهمون السياسات التى تؤثر تأثيراً مباشراً على المجال



هناك اجماع بين علماء الثورة الادارية المعاصرة على أن الشخص الذى يترقى الى منصب ادارى عال ... هذا الشخص ينبغى أن يكون معروفا بين زملائه بانه يتحلى بصفات متميزة ... هذا بالاضافة الى أن يكون قد ابتدأ من أول السلم ، وعايش الوظائف الادارية الأدنى ، وعانى مشكلاتها ، وعرف الطريق العلمى للتغلب عليها ... بحيث يمكن القول فى مثل هذا المدير « أن الزمان قد عركه فى زحفه الى مراكز الثقة الكبيرة » ويقع عليه بحكم موقعه وظيفة توجيهية ضخمة ... فعليه ان يبذل جهدا من أجل توفير المعرفة والتجارب ، وامكان تأسيس القرارات على المبادىء والقواعد والقدرة على الاتصال بالغير على أوسع مدى ، واستخدام المنهج العلمى ، وتعليم وسائل القيادة ، والتعريف بالمنشأة واهدافها ، وسياستها ، واجراءاتها ، وقواعدها وتعليماتها والقدر من العمل اللازم لكل ادارة من الادارات ، والميزانية النقدية للمبالغ المخصصة والمنصرفة ، والبرامج المعدة ، الخ ... هذا بالاضافة الى هيكل تنظيم الشركة ، والمعرفة بالبيانات اللازمة للوظيفة ، وصلات الشركة مع السلطات ... كل هذا يوضح جانبا من ضرورة توافر القدرة التعليمية ، حيث أنه عن طريقها يمارس المديرون تعليم المرؤوسين ... وبذلك يسهمون فى تحقيق التخطيط الادارى الفعال .

الذى يمارسون فيه سلطاتهم ، ولأسس التخطيط بما فى ذلك خطط الوحدات المختلفة ، ... إلى غير ذلك من المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات .

ومما لا شك فيه ، أن من بين أفضل الأساليب لوضع الخطط ، تحقيق اتصالات على أوسع مدى مع أكبر عدد من المديرين فى مجالات النشاط التى تدخل فى اختصاصهم .

المبدأ التاسع : مبدأ البدائل :

Principle of Alternatives

يوجد لكل عمل من الأعمال طرق متعددة لأدائه ، أى يوجد للعمل الواحد عدد من البدائل ، والتخطيط يتضمن اختيار البديل الأفضل لأداء العمل ، والذى يمكن المنشأة من تحقيق أهدافها . وفى هذا المقام ينبغى على المخططين أن يبحثوا عن طرق العمل البديلة التى تكون أكثر إمكاناً لتحقيق الأهداف ، على أن يراعوا جميع العوامل على قدر الإمكان ، الظاهرة منها والخفية ، إذ من الجائز أن يظهر أحد طرق العمل على أنه الطريق الأكثر فائدة ، ولكنه يتطلب استثمار أموال نقدية كبيرة ، فى حين قد يكون عائد الاستثمار بطيئاً ... من أجل ذلك ينبغى على المخططين تقييم البدائل تقييما علمياً . وهم فى ذلك يخضعون للتحليل الحسابى كلما أمكن ذلك ، وعملية التقييم هذه ليست سهلة ، خاصة وأن مشكلة التخطيط تكمن فى أنها تحتوى على صعوبات كثيرة ، والتى منها وجود عوامل لا يمكن إخضاعها للتحليل الحسابى .

المبدأ العاشر : مبدأ العامل المؤثر :

Principle of the Limiting Factor

يرى علماء التنظيم والإدارة أن مفتاح اتخاذ القرارات هو حل المشكلة عن طريق عديد من البدائل ، وحل المشكلة ينبغى أن يستند إلى عامل مؤثر ، أو ما يطلق عليه أيضاً العامل الاستراتيجى . وأن المشكلة إن لم تستند

فى حلها إلى مثل هذا العامل ، فان ذلك يعنى التضحية بكثير من الوقت ، هذا بالإضافة إلى بذل الكثير من النفقات لإجراء التحليلات اللازمة لجميع جوانب المشكلة ، وقد يكون هناك أيضاً خطورة ناجمة عن منح أهمية أكثر من اللازم إلى عوامل غير مهمة فى سبيل اتخاذ القرار . ومبدأ العامل المؤثر أو العامل الاستراتيجى يتطلب القيام بمقتضيات التخطيط فى ضوء الخطط التى يضعها المنافسون .:. ويرى علماء التنظيم والإدارة أن عنصر أو عامل الاستراتيجية فى التخطيط غير قاصر فقط على المنافسة الخارجية ، بل إنه عنصر مطلوب أيضاً فى التخطيط الداخلى للشركات ، ومن هذا المنطق ، فان هذا العامل المؤثر يرتبط أساساً بمبدأ آخر ... هو مبدأ التخطيط الاستراتيجى .

المبدأ الحادى عشر : مبدأ الالتزام :

The Commitment Principle

ينبغى وضع الخطط للمستقبل بحيث تكون هناك فترة كافية تسمح بامكان الوفاء أو مقابلة التزاماتها . غير أنه فى كثير من الأحيان يصعب تحقيق ذلك ، نظراً لأن المستقبل يحمل فى طياته كثيراً من عوامل المخاطرة بحيث تكون هناك صعوبة فى التأكد من القدرة على الوفاء بالالتزامات . وفى مثل هذه الظروف ينبغى على المدير أن يقلل من الفترة التى يتعهد فيها بالتزاماته ، كما هو الحال مثلا إذا ما رفض المدير أن يستثمر بعض الأموال فى أحد المصانع التى ترتبط بخدمات لمصنعه ، إلا إذا تبين له من بحوثه ودراساته أنه يمكن فى حالة تصفية هذا المصنع أن يتحقق قدر من الأرباح فى خلال فترة زمنية قصيرة نسبياً . أو كما يحدث فى بعض الأحيان ، حينما يضع المدير خططه ، بحيث تحمل فى طياتها إمكانيات تغيير اتجاه نشاط المشروع إذا ما فرضت أحداث المستقبل أفضلية حدوث مثل هذا التغيير ...

وفى هذا المجال فان المدير آخذاً فى الاعتبار احتمالات المستقبل يمكن له أن يستأجر أحد الأبنية لمدة عشرين عاماً وذلك فى حالة إذا ما استطاع أن يحصل ضمن شروط عقد الاستئجار على شروط أخرى تعطيه حق إلغاء الإيجار ، أو حق إعادة تأجير البناء لصاحبه .

المبدأ الثانى عشر : مبدأ المرونة :

The Principle of Flexibility

يرى كثير من المديرين أن أهم مبدأ فى التخطيط ... هو مبدأ المرونة ... وهذا المبدأ يعنى القدرة على تغيير الخطة دون تحمل تكاليف أو احتكاكات غير ضرورية ، والقدرة على التحرك نحو تحقيق الهدف بالرغم من التغييرات المحيطة التى تحدث أو حتى فى حالة فشل الخطط . وينبغى أن يلاحظ أن عدم المرونة غالباً ما يؤدى إلى الحد من فاعلية الخطة أو التقليل من إمكانياتها ، وعدم المرونة يتمثل فى عوامل متعددة داخلية وخارجية . ومن العوامل الداخلية : سيكلوجية القوى العاملة ، فالمديرون والموظفون تتنازعهم أفكار وتصرفات غير قابلة للتغيير أحياناً .... وكذلك القيود الإجرائية والسياسية ، فإن تعديلها يحتاج إلى جهد كبير قد يكون فوق الاحتمال . ومن العوامل الخارجية : خصائص الظروف الخارجية المحيطة بالعمل ، إذ أن المدير لا سلطة له عليها ... وكذلك المؤسسات الاجتماعية باتجاهاتها واتصالاتها وقوانينها التى يتحتم على المؤسسة أن تعمل فى نطاقها ...... وكذلك الظروف السياسية كما هو الحال إذا ما تبنت الحكومة سياسة الرسوم الجمركية العالية أو فرضت القيود على حرية التجارة .. وكذلك التطور الفنى ، فسرعة التطور العلمى والتكنولوجى من العوامل الخارجية التى تضع قيوداً عند التخطيط لدى المنشآت ومختلف الوحدات .

المبدأ الثالث عشر : مبدأ تغيير سير الاتجاه :

The Principle of Navigational Change

يرى هذا المبدأ أنه لا توجد ظروف ثابتة عند التطبيق ، وأنه ينبغى إجراء تخطيط للأعمال التجارية فى ظروف متغيرة ، وهذه الصفة المتغيرة للوضع التجارى هى التى تجعل التخطيط صعباً وتقلل من قيمة كثير من المبادئ الاقتصادية . والمشكلة الأساسية فيما يتعلق بالظروف المتغيرة ، هى الدقة التى يستطيع بها المخطط أن يقدر أحداث المستقبل ، ومن الواضح أن المستقبل لا يمكن التكهن به ، ودرجة التكهن تختلف بين المنتجات والأسواق والمناطق والبلدان والأوقات ... وهناك عامل مؤثر وهام فيما يتعلق بالسرعة التى تحدث بها التغييرات ، هذا العامل هو ديناميكية الأعمال التجارية ، ففى بعض الصناعات المعقدة نجد أن التطور فيها يحدث سريعاً ، ويترتب على ذلك صعوبة شديدة فيما يتعلق بالتخطيط ، وذلك نتيجة لسرعة تتابع المشكلات الجديدة التى تستجد بسبب التغيير . ولعل أقرب مثل نضربه فى هذا المقام ما يحدث فيما يتعلق بتطوير صناعة الطائرات . ومما لا شك فيه أن الشركات التجارية فى مجتمعنا الدولى المعاصر معرضة لمشكلات التغيير والتطور ، وأن درجة هذه المشكلات تتفاوت بسبب ديناميكية العمل بين الصناعات المختلفة ، بل يمكن القول أنها قد تتفاوت فى الشركات الصناعية التى تعمل فى نفس النشاط . ويتطلب مبدأ تغيير سير الاتجاه إعادة رسم الخطط من حين لآخر حين تتطلب الأحداث ذلك ، وهذا بدوره يوضح أهمية تضمين الخطة مبدأ عامل المرونة .

عملية اتخاذ القرار

Decision Making Process

القرار والأسلوب العلمى :

إن القرار لا يمكن أن يصدر عفو الخاطر أو ارتجالاً ! . . إنما ينبغى قبل اتخاذ القرار ، ضرورة التعرف بدقة على المشكلة التى من أجلها سيتخذ القرار . . ومما لا شك فيه أن الإدارى الناجح يتميز عن غيره بقدرته على الإحاطة بمختلف جوانب المشكلة ، ثم بعد هذا تحليلها وتقييمها ، ثم وضع بدائل لحل المشكلة حتى يمكن اختيار أفضلها ، ثم وضع مقاييس أو معايير للحكم على سلامة إنجاز القرارات التى تتخذ .

أى أن القرار لكى يتخذ ، لا بد من أن يتبع منهجاً علمياً قبل أن يصدر ، ويرى « سيمون » أن من الأسباب التى من أجلها ينبغى اتباع منهج علمى لإصدار القرار . . أنه إذا كان هناك شخصان لديهما نفس المتغيرات ونفس القيم ونفس المعارف أو المعلومات ، فانهما من الناحية المنطقية سوف يصلان فى النهاية إلى نفس القرار . . كما ويوضح أن هناك عوامل تتعلق بمتخذ القرار نفسه ، كالقيم التى يؤمن بها ، وما لديه من معارف ومعلومات . . فاذا استند الشخص إلى مالديه من قيم ومعارف لإصدار قرار ، فهناك احتمال فى أن يصل فى النهاية إلى قرار غير منطقى . . ذلك لأن منطق أى شخص من وجهة نظره يتحدد فى :

(أ) مهاراته ، وعاداته ، وانفعالاته اللاشعورية .

(ب) قيمه ، ومفاهيمه عن الهدف الذى يسعى إلى الوصول إليه ، وفى مثل هذه الحالة هناك احتمال فى أن الهدف الذى يريد أن يحققه . يكون فيه انحراف عن أهداف المشروع .

(حـ) ما لدى الشخص من معارف وثقافات ومعلومات . حيث أن حصيلته هذه يكون لها تأثير كبير على شخصية الفرد وتسهم فى تحديد مسار اتجاهه .

وعلى هذا الأساس ، فان الشخص يكون منطقياً مع أهداف المشروع بالقدر الصحيح من المعلومات التى تكون لديه عن المشروع وأهدافه وظروفه المحيطة .

من أجل هذا ، فان علماء التنظيم والإدارة يرون أن عملية اتخاذ القرار تتطلب ضرورة اتخاذ عدة خطوات علمية ، تتلخص فيما يلى :

١ ــ التعرف على المشكلة .

٢ ــ تحليل المشكلة .

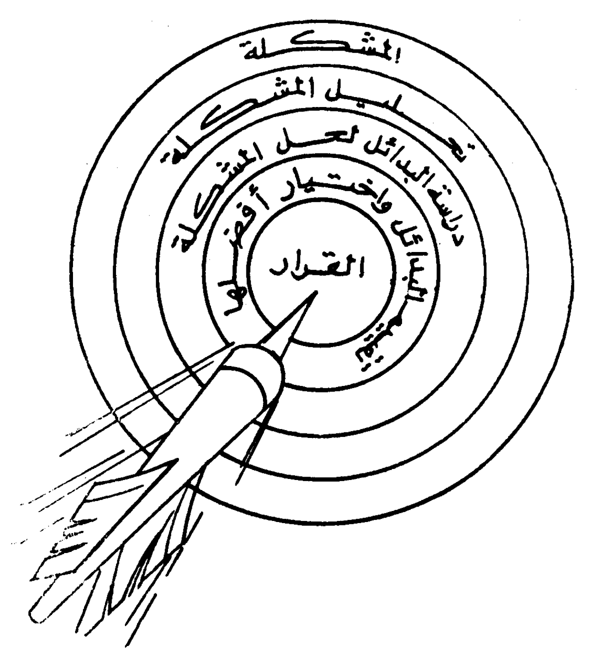
٣ ــ إيجاد بدائل لحل المشكلة .

٤ ــ تقييم البدائل لحل المشكلة .

٥ ــ الاختيار الأفضل من بين البدائل .

٦ ــ اتخاذ قرار علمى .

٧ ــ المتابعة وتقدير النتائج .



ان اتخاذ القرار هو محور العملية الادارية ، ومن هذا المنطق ، فان اتخاذ القرار يعتبر امرا اساسيا بالنسبة لجميع الرؤساء فى مختلف المواقع فى نطاق المراحل والمستويات الادارية التى توجد فى المشروع . والقرار يتطلب فيمن يصدره أن يتصف بالقدرة والكفاءة للتعرف على المشكلة ، والتفهم الكامل للتحليلات ، وبدائل الحلول ، وتقييمها لاختيار الأفضل من بينها ، لاتخاذ القرار المناسب ... وليكن مفهوما ان القرار بعد اصداره يصبح ذو طابع علمى ، وتتوقف قيمته على نجاح الأثر الذى يترتب عليه ، ولما كان الأثر المنطقى يتمثل فى اهداف المشروع ، فان قيمة القرار ترتبط بدرجة تأثيره فى تحقيق تلك الأهداف ، الأمر الذى يتطلب بالضرورة اتخاذ الخطوات اللازمة للمتابعة وتقدير النتائج .

الخطوة الأولى فى عملية اتخاذ القرار

التعرف على المشكلة :

Definition of the Problem

هناك إجماع على ضرورة التعرف على حقيقة المشكلة ، وأن الإداريين الذين يكون لديهم استعداد للتعرف على المشكلات ، وبذل الجهد للتعرف بدقة على كل ما يحيط بها . . ويعرفون مرؤوسوهم بها مثل هؤلاء المديرين يساعدون منشآتهم على تحقيق نجاح أكبر . . أما هؤلاء المديرين الذين لا يسعون للتعرف على المشكلات ، ولا يشركون مرؤوسوهم معهم فى مناقشة ما قد يطرأ من صعاب أو عقبات ، فانهم للأسف الشديد يجعلون المرؤوسين يعيشون فى وهم . . « أن لا مشكلات عندهم » . . ولذلك فانه بمجرد تغيير المدير لأى سبب من الأسباب وإحلال آخر محله يؤمن بأساليب الإدارة العلمية ، فإن هـــذا المدير بمجرد ممارسته للتطبيق العلمى للعملية الإدارية . . يفاجأ هو . . ويفاجأ معه المرؤوسون بوجود الكثير من المشكلات ! ! .

من أجل ذلك ، فان « جاردنر مورفى Gardner Murphy » كتب فى موضوع بعنوان « المعلوم والمجهول فى ديناميكية الإدراك الاجتماعى ».

"Knowns and Unknowns in the Dynamics of Social Perception."

موضحاً أن جميع التجارب التى أجريت ميدانياً وتجريبياً تؤكد على ضرورة الإحساس الكامل بكل ما حولنا . . وما يثيرنا . . وما يهددنا . . بل أنه يشير إلى أن بعض الدراسات تؤكد أنه كلما أحاط الغموض بالمواقف التى نجتازها ، فان هذا يترتب عليه ضعف إدراكنا لها . . وبالتالى ضعف إحساسنا بها . . وهكذا تتلاشى قدرتنا حتى على التعرف على حقيقة ما قد يكون حدث لنا ! ! . .

كما وأن هناك بعض الدراسات توضح أن بعض الإداريين قد يجدون أنفسهم فى مواقف تهدد أمنهم شخصياً ، وحينئذ يتصرفون من وحى إدراكهم للعوامل التى تهددهم ، وليس على أساس الأبعاد المحيطة بهذه المواقف . . بل أنهم فى تصرفهم يكادون يستبعدون هذه الأبعاد المحيطة بتلك المواقف تماماً . كما وأن هناك احتمال آخر ، وهو أن بعض الإداريين يدركون المشكلة ، ويرون أنها لا تهددهم شخصياً ، ولا يتأثرون بها ، وحينئذ يكون تصرفهم نابعاً من هذا الإحساس . . إن مثل هؤلاء المديرين ، غالباً ما يعطون الوزن الأكبر « « لقيمتهم الشخصية » . . أى قدرتهم ووزنهم فى المشروعات التى يديرونها . . وهم فى نفس الوقت على علم تام بأن العاملين فى هذه المشروعات ينظرون إليهم بنفس النظرة . . أى معرفة أن هؤلاء المديرين لهم من القيمة والوزن والقدر ما يسمح لهم أن يتصرفوا وفق إدراكهم الخاص . . بل أن بعض الدراسات توضح أن نظرة العاملين لهؤلاء المديرين . . غالباً ما تعطيهم حتى أكثر من قيمتهم . . وقدرهم . . ووزنهم . . وهذا يصبغ على المشروع الشعور الذى يسود بقبول الأمر الواقع ! ! . .

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح ، أن الطريقة التى يعبر بها واضع القرار عن المشكلة ، خلال مرحلة التعرف عليها والتحديد لأبعادها . . لها أهميتها .. إذ أن مساعديه سيتقيدون فى تصرفهم باطار المعرفة الذى حدد لهم .. ومن أجل ذلك ينبغى دائماً التعرف بدقة على المشكلة وأبعادها ، واستخدام الألفاظ الدقيقة التى تعبر عن حقيقة معناها .

وتتطلب الخطوات العلمية للقرار ، أنه متى تم التعرف والتحقق وتحديد المشكلة ، أن تتبع الخطوات نحو تحليلها وتقييمها . . وهذا يضع أمام من يناقشون ويشاركون فى حـــل المشكلة أسئلة كثيرة منها مثلا : ماذا تعنى

المشكلة بالنسبة لى ؟ . . وماذا تعنى المشكلة بالنسبة للمنظمة ؟ . . وماذا أريد أن أفعله بالنسبة لهذه المشكلة ؟ . . وماذا نريد أن نفعله سوياً بالنسبة لهذه المشكلة ؟ . . وما هى فرص اتخاذ القرار ؟ .

إن من الأمور الهامة التى ينبغى على الإدارى فى جميع المستويات أن يقررها ، بعد أن يتعرف على حقيقة المشكلة وأبعادها . . أن يقرر ما إذا كان عليه أن يبدأ فى حل المشكلة ، أم أن الظروف المحيطة ودرجة أهميتها تسمح له بارجاء حلها . . إذ أن رجل الإدارة بحكم موقعه الرئاسى لديه الكثير من الأعمال . وينبغى عليه أن يعرف متى يتخذ القرار ؟ . . ومتى لا يتخذ القرار ؟ . . وهذا يتطلب منه أن يتحقق من درجة إلحاح الموقف . وأصل المشكلة . . وما إذا كان هناك غيره يستطيع أن يتولى حل هذه المشكلة بأسلوب أقدر وأفضل . . إلى غير ذلك من الاعتبارات . . وفى هذا يقول تشستر بارنارد . فى كتابه « وظائف المديرين » . . أن الأصول العلمية لاتخاذ القرارات التنفيذية تتطلب عدم التصدى للمشكلات فى غير أوقاتها الملائمة . . وعدم التصدى للمشكلات التى لم يحن أوانها بعد . . وعدم التصدى لاتخاذ قرارات لا تكون ذات أثر فعال . . وعدم التصدى لاتخاذ قرارات يكون هناك من الغير من هم أقدر على التصدى لها . . وعدم التصدى لاتخاذ قرارات تدخل فى اختصاص الآخرين .

ويرى « تشستر بارنارد » أن الحالات التى يمكن فيها اتخاذ قرارات ، تتلخص فيما يلى :

١ — الحالات التى ترى الادارة العليا ضرورة اتخاذها .

٢ — الحالات التى تحال إلى المرؤوسين لاتخاذ قرارات فيها .

٣ — حالات المبادأة والابتكار التى تنبع من شخصية الادارى ، وتستهدف تغيير حركة النشاط القائم إلى ما هو أفضل .

الخطوة الثانية فى عملية اتخاذ القرار

تحليل المشكلة : **Analysis of the Problem**

من الأهمية بمكان أن نكرر أن الإدارة تستفيد من ثمرات الفكر الإنسانى ونظريات مختلف العلوم فى سبيل تحقيق أهدافها ، ولعل هذا يظهر بوضوح الارتباط الشديد فيما يتعلق باستخدام الإدارة للنظريات الاقتصادية ، فان هذه النظريات تقدم الكثير ، وعلى وجه الخصوص حينما يمارس المدير وظيفته التخطيطية أثناء قيامه بواجباته ومهامه الإدارية .

وقد أسهم الاقتصاديون بكثير من المبادىء القابلة للتطبيق عند اتخاذ القرارات . . وعن طريق استخدام التحليل الحدى ، أمكن القيام بعملية الاختيار من بين البدائل المختلفة التى تسهم فى حل المشكلة .

Economists have done much to develop principles applicable to decision making. With the tool of marginal analysis, many of the aspects of the problem of choosing between alternatives yield to solution.

ومما لا شك فيه أن المديرين يواجهون بين الحين والآخر بعض المشكلات التى تتطلب منهم اتخاذ قرار يكون الأفضل لصالح أعمالهم ، وهذا يتطلب أن يتم اختيار هذا القرار من بين عدد من القرارات .. ولكل قرار من هذه القرارات العديدة بعض المزايا والعيوب .. فالقرارات لا تتساوى جميعاً من حيث قدرتها على تحقيق الهدف ، ومن هنا تأتى أهمية الدراسات التحليلية للمشكلة . . تحليل خطة كل قرار يرتبط بحل هذه المشكلة ، حتى يمكن اختيار الأفضل نتيجة لما تسفر عنه هذه التحليلات .

وهناك العديد من أساليب التحليل العلمى ، منها مثلا التحليل أو البرمجة الرياضية **Mathematical Programming** التى يرى الكثيرون أنها

أسهمت بكفاءة فى حل كثير من المشكلات المعقدة التى تواجهها الإدارة ، وخصوصاً فى ميدان الإنتاج عن طريق استخدام « البرمجة الخطية المستقيمة Linear Programming

ويرى كثير من علماء التنظيم والإدارة أنه يصعب على المشروعات أن تتنبأ مقدماً بالتفصيلات الكاملة التى تغطى جميع جوانب المستقبل ، بحيث يمكنها أن تعمل على تحقيقها فى مجال نشاطها .

It is obvious that the business form can hardly forecast in such detail as to fill in every aspect of the future background against which it intends to operate.

ومن أجل ذلك يرى هؤلاء العلماء ضرورة اختيار العوامل المؤثرة أو الفعالة Selecting the limiting elements ، فمثل هذا الاختيار ييسر الكثير من الجهد والوقت ، خاصة وأنه فى مجال تحليل المشكلات يواجه المدير بكثير من الجوانب المتعددة والمتشعبة . . الأمر الذى ينبغى معه أن لا يغرق نفسه فى طوفان هذا التعدد ، بل ينبغى عليه أن يتخير العوامل المؤثرة . . أو ما يطلق عليها أيضاً العوامل الاستراتيجية Strategic factors ، وأهمية ذلك ترجع إلى ما يأتى :

(أ) أنه يتعذر على المنشآت أن تتنبأ بجميع احتمالات المستقبل وكافة تفصيلاتها .

(ب) تحقيق أكبر قدر ممكن من الوفورات فى الجهد والمال نتيجة لحصر الجهد المبذول فى العوامل المختارة والتى هى أكثر فاعلية من غيرها فيما يتعلق بالقرار الذى يتخذ .

(حـ) ينبغى الأخذ فى الاعتبار أن العوامل الأخرى التى لا تبحث لا تعنى

أنها عديمة الأهمية ، أو أنها ليست بذات أثر بالنسبة للمستقبل ، إنما غالباً ما تكون هذه العوامل شائعة ومعروفة للجميع .

ولعل من الأهمية بمكان ونحن نتكلم عن تحليل المشكلة ، أن نوجه النظر إلى « أساليب التحليل المنطق » ، فان الكثيرين يؤكدون عدم التقليل من أهميتها فى استقراء الحقائق ، وما يرتبط بها من علاقات ، وأثر كل ذلك على ما يتنبأ به .

No one should overlook the importance of applying judgment and intelligent deduction from facts and relationships in making his forcast.

وقد أوضح « برنارد » فى مرجعه الذى أصدره فى عام ١٩٣٨ ، والذى نشرته جامعة « هارفارد » تحت « عنوان وظائف المدير » **The Functions of the Executive** ، أهمية اختيار العامل المؤثر عند التحليل بقوله : « إن التحليل المطلوب لاتخاذ قرار ، هو فى الواقع عبارة عن بحث عن العوامل الاستراتيجية » .

The analysis required for decision is in effect a search for the "strategic factors".

وحتى نقرب مفهوم العامل المؤثر والفعال عند التحليل ، فاننا إذا أخذنا أى نظام System ، أو مجموعة ظروف قائمة فى فترة زمنية محددة .. فإنها تتكون من عناصر Elements ، أو أجزاء Parts أو عوامل Factors . . وكل هذه تشكل مجموع النظام أو وحدة النظام ككل . فاذا قمنا بالدراسة التحليلية من أجل تحقيق هدف معين ، فاننا نجد أنفسنا أمام موقف يسمح لنا بالتمييز بين نوعين من العوامل . . النوع الأول ، وهو إذا ما غاب أو تغير absent or changed فإن غيابه أو تغيره هو أساساً

الذى يمنع من تحقيق الهدف . . وذلك إذا ظلت جميع العوامل الأخرى ثابتة . . أما العامل الثانى هو ما تبقى من عوامل ، النوع الأول هو الذى يعرف بالعامل المؤثر أو الفعال ، أما بقية العوامل فيعرف أنها عوامل مكملة . . فمثلا العامل المؤثر فيما يتعلق بالسيارة التى نفذ منها الوقود هو البنزين ، والعامل المؤثر فيما يتعلق بإنارة الكهرباء فى المنزل مثلا هو زر الكهرباء . . وهكذا . . غير أننا نوجه النظر إلى أن العامل المؤثر والفعال فى تحليل المشكلات فى مختلف دوائر الأعمال ليس بهذه السهولة ، أو ذاك اليسر الذى أوضحناه فيما يتعلق بالسيارة أو الكهرباء تيسيراً لشرح الموضوع وتقريباً للأذهان .

الخطوة الثالثة فى عملية اتخاذ القرار

إيجاد بدائل لحل المشكلة : Development of Alternatives

أوضحنا من قبل أهمية تحليل المشكلة ، وكذلك أهمية اختيار العوامل المؤثرة أو الفعالة أو الاستراتيجية التى تتعلق بها ، وكل هذه الجهود تقودنا إلى القيام بالجهود العلمية المناسبة لإيجاد الحلول البديلة . . أى أننا من مفهوم اللفظ نعرف ضرورة أن يكون هناك أكثر من حل ، ويرى علماء التنظيم والإدارة أن هذه الحلول البديلة ينبغى أن تكون قابلة للقياس ، وأن يكون هناك ارتباط بين هذه الحلول . . أو فى إيجاز ينبغى بذل الجهد للتعرف على الحلول البديلة وتحقيقها .

Search for and examination of alternative courses of action.

كما وينبغى أيضاً أن يؤخذ فى الاعتبار أنه من النادر أن توجد خطة ، ولا يوجد معها خطط معقولة أخرى بديلة .

There is seldom a plan made for which reasonable alternatives do not exist.

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن علماء الإدارة يوجهون النظر إلى موضوع على جانب كبير من الأهمية فيما يتعلق بعملية اتخاذ القرار ، والجهود التى تبذل من أجل السعى نحو إيجاد بدائل لحل المشكلة . . هذا الموضوع هو الدراسة العميقةالتى لا تهتم فقط بالجوانب التى تبرز فور اللحظة **immediately apparent** ، بل ينبغى دائماً بذل الجهود لمعرفة العوامل الخفية . . إذ أنه فى كثير من الأحيان يثبت أن البديل الذى لا يشاهد فور اللحظة ، هو البديل الذى تكون خطته أكثر تحقيقاً للكسب بالنسبة للمشروع .

Quite often an alternative not immediately seen proves to be the most profitable way of undertaking a plan.

على أى حال ، فإنه ينبغى على المديرين بعد اختيار العوامل المؤثرة فى حل المشكلات التى يواجهونها ، وبعد الأخذ فى الاعتبار العوامل الظاهرة والخفية ، أن يقوموا بالبحوث والدراسات المستفيضة التى تستند إلى هذه العوامل ، وأن يأخذوا فى الاعتبار الأسس المادية وغير المادية ، والأسس المادية هى تلك التى يمكن ترجمتها إلى أرقام وكميات ، أى كوحدات نقدية ، أو ساعات عمل ، أو وحدات منتجة . . . الخ . . أما الأسس غير المادية ، فهى تلك التى لا يمكن التعبير عنها بالأرقام ، كما هو الحال مثلا إذا ما شعرت إدارة المشروع أن الخسارة التى ستلحق بسمعتها يمكن أن تزيد على الأرباح الممكن الحصول عليها نتيجة لصنع السلعة الجيدة .

The management may feel that the loss in prestige may offset the profits to be made on the new factor.

كما وينبغى أن تتم دراسة الحلول البديلة فى ضوء الظروف البيئية التى تحيط بالمشروع ، سواء فى ذلك الداخلية أو الخارجية ، ومن بين العوامل الخارجية ما يأتى :

(أ) الظروف البيئية التجارية العامة التى تحيط بالمشروع والتى تتضمن الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية .

(ب) سوق المنتجات التى ينتجها المشروع ، وهذا يتطلب دراسة العوامل التى تؤثر على طلب هذه المنتجات .

(حـ) عوامل أخرى ترتبط بالسوق ، كالمكان والموقع واليد العاملة والمواد الأولية ، ورأس المال .

كما ونرجو أن نوضح أنه من بين العوامل الداخلية ما يأتى :

(أ) تقديرات البيع ، والاستثمار فى المبانى والعقارات والمعدات ، والسياسات ، ومختلف العوامل التى تؤثر على نوع التخطيط الذى تعده المنشأة .

(ب) طبيعة كبار القادة وأصحاب الأعمال والمديرين والموظفين ومعتقداتهم وسلوكهم ونواحى القوة والضعف فيهم .

Nature, beliefs, behavior, strong points, and weaknesses of the top leaders or owners of the business and often of key executives and employees.

وهناك عوامل أخرى ينبغى أن تؤخذ فى الحسبان عند اختيار حلول بديلة لحل المشكلات ، منها مثلا الأحداث غير المتوقعة **Unforeseeable events** ، والتى يمكن تعداد بعضها فيما يلى :

(أ) حدوث بعض الإضرابات أو الاضطرابات العمالية ، سواء فيما يتعلق بعمال المشروع ، أو المشروعات الأخرى التى تتعامل معها المنشأة ، وهذا يترتب عليه بالضرورة تأخير تحقيق البرامج المعدة .

(ب) صدور قوانين جديدة ، أو نشوب حروب ، أو حدوث قلاقل أو تغييرات سياسية ، أو ظهور اكتشافات جديدة أساسها الخلق والإبداع

والابتكار أو استخدام تكنولوجيا حديثة . . كل هذه الأمور قد يترتب عليها تغيرات فى أسواق المنتجات .

(ح) حدوث تغيرات طبيعية غير متوقعة ، كما هو الحال عند حدوث فيضانات وزلازل وعدم أو قلة هطول الأمطار . . وغير ذلك من العوامل التى يصعب على الإنسان التنبؤ بها . ونرجو ملاحظة أنه قد يمكن للمديرين التنبؤ ببعضها فى الأمد القصير ، غير أنه قد يكون من الصعوبة بمكان التنبؤ بها فى الأمد البعيد .

In the shorter term, managers may be able to forecast the occurrence of some, but for the longer term it may be impossible to premise them with any degree of exactness.

ويرى علماء التنظيم والإدارة ، أنه ينبغى على المنشآت أن تبذل جهداً مستمراً ومتصلا لتحسين عملية التنبؤ ، طالما أنه قد تم التعرف على الكثير من التقديرات لمستقبل المنشأة من خلال التطبيق ، وتوضيح معالم الطريق ، وتحسين الإجراءات .

Refining the forecast process — that is, once familiarity with estimating the future of the business is gained through practice, sharpening the approach and refining the procedure.

غير أننا نوجه النظر أيضاً إلى رأى الاقتصادى الكبير ب. س. كيرستيد **B. S. Keirstead** ، فقد نشرت له جامعة أكسفورد فى عام ١٩٥٣ كتاباً بعنوان « بحث فى نظرية الأرباح وتوزيع الدخل **An Essay in the Theory of Profits and Income Distribution"**

وقد أوضح فى هذا البحث نقطتين على جانب كبير من الأهمية ، يرى من وجهة نظره أنه ينبغى على رجال الأعمال التفريق بينهما قبل التنبؤ بالتطورات الاقتصادية فى المستقبل . . هاتان النقطتان هما ضرورة التفرقة

بين المخاطرة risk وعدم اليقين uncertainty ، وهذان العنصران متداخلان عند تقدير التنبؤ . . فعدم اليقين هو المعنى الذى ينطبق على التنبؤات وعلى وجه الخصوص البعيدة المدى . . أما المخاطرة ، فهى اصطلاح يستخدم لتوضيح معالم فرصة قابلة للبيان عن طريق لغة الأرقام . . مثلا حساب التوزيع المحتمل لناتج عمليات التشغيل الحالية لمنشأة من المنشآت . . وكذلك يمكن لرجال الأعمال فى الدول الرأسمالية تحصين أنفسهم ضد المخاطرة عن طريق أساليب التأمين المتعددة التى توجد فى نطاق النظم الرأسمالية والتى منها مثلا بورصات العقود الحاضرة والآجلة لمختلف السلع والمحاصيل ، ولذلك فانه عند القيام بالبحوث والدراسات التى تتعلق بايجاد الحل البديل تمهيداً لاتخاذ القرار ، فإنه غالباً ما تكون التنبؤات غير المؤكدة هى التى تضفى صفة الموضوعية على القرار الذى سيتخذ .

كما ويرى هذا العالم ، أن رجال الأعمال ، على اختلاف أوجه نشاطهم ، وتعدد منشآتهم ، يميلون إلى تقبل « مجموعة معينة من التنبؤات » والسبب فى ذلك أنهم ينتمون عموماً إلى نفس الفئات الاجتماعية ، وينالون تعليما متشابهاً وخبرة متشابهة ، ويعيشون فى بيئة فكرية مشتركة ، وينتسبون إلى نفس النوادى ، ويقرأون نفس الجرائد والمجلات والتقارير ، ويستمعون إلى نفس الخطابات أو يلقونها .

وقد أوضحنا من قبل أن من بين العوامل التى يأخذها المديرون فى حسبانهم عند تقديرهم لتنبؤات المستقبل غير المتوقعة ، موضوع الخلق والإبداع والابتكار واستخدام التكنولوجيا الحديثة ، وهذا الموضوع له أثر بالغ الأهمية فى دوائر الأعمال ، وقد ارتبط هذا المفهوم بما له من أثر فى الحياةالاقتصادية باسم العالم « جوزيف أ. شومبيتر "Joseph A. Schumpeter

وهو من أساتذة جامعة « هارفارد » ، فقد أصدرت له جامعة هارفارد فى عام ١٩٥١ كتاباً يعتبر من الكتب الهامة والقيمة فى عالم الفكر الاقتصادى ، هو كتاب « نظرية التطور الاقتصادى The Theory of Economic Development" ، وقد أوضح هذا العالم فى هذا الكتاب القيم مفهوم الخلق والإبداع والابتكار ، بأنه التغيرات التى تحدث عند إدخال سلع جديدة ، أو انتهاج أسلوب مستحدث فى تجميع المنتجات عند القيام بعملية الإنتاج ، وهذا التغيير يمكن تصنيفه فيما يلى :

(أ) إدخال سلع جديدة ، أو استحداث مزيد من الجودة على السلع الحالية .

(ب) استخدام أساليب مستحدثة عند القيام بعمليات الإنتاج .

(حـ) فتح أسواق جديدة .

(د) التوصل إلى موارد جديدة .

(هـ) إعادة تنظيم الصناعة على أسس حديثة .

أما فيما يتعلق باستخدام ما قد يطرأ من تغيير فى التكنولوجيا Technological change ، فإن العالم الأمريكى « ييل برونزن "Yale Bronzen" » ، يأخذ بالمفهوم الشائع فى مختلف الأوساط ودوائر الأعمال ، وهو أنه التغيير الذى يتضمن تحولاً فى دالة الإنتاج . . أى العلاقة الفنية بين المدخلات Inputs ، من أرض ، وعمل ، ورأس مال . . وبين المخرجات Outputs من المنتجات المختلفة . . كما ويرى أن كل أسلوب لتجميع الموارد الاقتصادية فيه قدر من استخدام التكنولوجيا ، وأن التغيرات التكنولوجية بالنسبة للأسلوب المستخدم تعنى إما زيادة الإنتاج من نفس الكمية المجمعة combination من الموارد ، أو إنتاج نفس القدر السابق إنتاجه من المنتجات بمقدار أقل من الموارد .

وعلى وجه العموم ، فاننا نرجو أن نوجه نظر الباحثين والدارسين فى مختلف دوائر الأعمال إلى أن موضوع الخلق والإبداع والابتكار والتغيرات التى تحدث فى عالم التكنولوجيا ، إنما هو موضوع دقيق ، إذ يصعب مثلا أن نتصور ، من واقع الحياة العملية ، أن هناك تغيراً قد يحدث فى أساليب الإنتاج ، ثم لا يؤثر هذا التغيير فى وقت ما ، قرب أو بعد ، فى جودة البضائع التى تنتج حالياً ، وبالتالى كما نرى ، فان التغير فى التكنولوجيا غالباً ما يؤدى إلى تغير فى المنتجات الحالية إلى الأفضل من حيث الجودة والاستخدام ، أى يؤدى إلى الخلق والإبداع والابتكار .

الخطوة الرابعة فى عملية اتخاذ القرار :

تقيم البدائل لحل المشكلة : Evaluation of Alternatives

من الأهمية بمكان أن نوضح أنه بعد القيام بالبحوث والدراسات التى تتعلق بالحلول البديلة ، ينبغى إجراء تقييما شاملا للحلول البديلة

Evaluation of alternative courses of action

وهذا التقييم ينبغى أن يتضمن جميع العوامل التى أخذت فى الاعتبار عند القيام بالبحوث والدراسات التى تتعلق بالحلول المرتبطة بحل المشكلة . ويرى علماء التنظيم والإدارة ، ويظاهرهم فى ذلك علماء الاقتصاد ، أنه ينبغى إعطاء أهمية خاصة لما يأتى :

(ا) قد يبدو أحد الحلول عند وضعه موضع التطبيق أكثر قدرة على تحقيق الربح ، غير أنه قد يتطلب الكثير من المال السائل ، وفى نفس الوقت قد يكون العائد الذى يترتب على الأخذ به بطيئاً .

One alternative may appear to be the most profitable course of action but may require a large outlay of cash and a slow payback.

(ب) وجود حل آخر ، قد يكون أقل قدرة على تحقيق الأرباح ، غير أنه فى نفس الوقت يتضمن مخاطر أقل .

Another course may be less profitable but involve less risk.

(ح) مع وجود هذه الحلول ، قد يوجد حل يتفق مع أهداف الشركة البعيدة

Still another course of action may better suit the company's long-range objectives.

أى أن عملية التقييم من بين البدائل قد تكون أكثر سهولة ويسراً ، لو أن المنشأة حصرت أهدافها مثلا فى تحقيق أكبر قدر من الربح فى أقل فترة زمنية ممكنة ، أى فى الأمد القصير . . أو أن المنشأة مثلا لديها أية إشكالات تتعلق بالتدفقات النقدية وتوفير السيولة النقدية اللازمة . أو أن المنشأة ليست لديها أية إشكالات فيما يتعلق بالعوامل التى أخذتها فى الحسبان عند إجراء البحوث والدراسات التى تتعلق بحل المشكلات ، ثم الأهم من ذلك ليس لديها إشكالات فيما يتعلق بتقدير هذه العوامل بلغة الأرقام ، أى بترجمة هذه العوامل بلغة الحساب . غير أن الصعوبة فى الواقع تكمن فى أن المديرين عند تقييم المشكلة يجدون أنها مليئة بالعوامل غير اليقينية ، فهناك مشكلات العسر فى رأس المال ، ومشكلات العوامل غير الملموسة أو غير المحسوسة ، بحيث يكون التقييم غالباً فى غاية الصعوبة .

The problem is so replete with uncertainties, problems of capital shortages, and intangible factors that the evaluation is usually very difficult.

ومما لا شك فيه أنه ينبغى دائماً عند تقييم الاحتمالات . أن يكون فى اعتبار المديرين اختيار الحل الذى يقدم أفضل الاحتمالات التى تسهم فى تحقيق أهداف المنشأة .

Select the one that offers the best probability of contributing to the firm's objectives.

ويرى علماء التنظيم والإدارة كما أوضحنا ، أنه مما ييسر على المدير عملية التقييم وجود عوامل يمكن قياسها بالمال : كساعات العمل للأشخاص ، والماكينات . . ووحدات الإنتاج ، وعائد الاستثمارات ، أو أية عوامل أخرى يمكن تقييمها عددياً ، غير أنه أيضاً ينبغي عليهم أن يأخذوا فى الاعتبار عند التقييم ، أنه قد يكون هناك احتمال وجود هامش كبير للخطأ عند التقدير .

They may be estimates, with a possible wide margin of error.

لذا وينبغى عليهم أن يأخذوا فى الاعتبار وجود مثل هذا الهامش للخطأ فى العوامل الأخرى غير الملموسة .

أمثلة تطبيقية للعوامل الملموسة وغير الملموسة :

(أ) عند وضع حلول تتعلق بخطة الإنتاج فى أحد المصانع ، فانه يمكن اعتبار عدد الساعات التى تكون فى القدرة تشغيل الآلات أثناءها ، وكذلك الاستخدام الأمثل للطاقة البشرية ، مقاييس صحيحة ملموسة يتم التقييم على أساسها .

(ب) يمكن فى كثير من الحالات القيام بتعيين الأعمال التى يسهل تحضير ميزانيات تقديرية عن أرباحها وخسائرها ، وبذلك يسهل اختيار الأكثر ملاءمة للمشروع .

(حـ) قد تجد الشركة نفسها فى موقف يتطلب تقييم حسن علاقاتها مع العمال ، أو مواقفها مع السلطات الحكومية ، وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بقوانين الضرائب ، فان هذه أمور غير ملموسة يصعب تقييمها .

(د) إذا وجد المشروع فى يوم من الأيام أن هناك سلعاً منافسة غمرت الأسواق . بطراز جديد يرضى رغبات وأذواق المستهلكين ، وذلك نتيجة لبحوث ودراسات أجراها المنافسون ، وإذا وجدوا أن سلعتهم أصبحت غير مرغوب فيها ، فإنه فى مثل هذه الأحوال يمكن القول أن هذا العامل كان غير ملموس فى تقدير المسئولين عن هذه الشركة .

من أجل ذلك نعتقد أن هناك بعض التبرير « لهؤلاء الذين يسخرون ويعرفون رجل الأعمال الناجح ، بأنه ذلك الرجل الذى يحسن التكهن والتخمين » .

"A successful businessman has been Cynically described as a person who guesses right".

ولعل خير ما نوجه إليه الأنظار ، هو رأى غالبية علماء التنظيم والإدارة ، فى أن فشل التقييم إنما يرجع أساساً إلى الأخطاء التى ترتكب فيما يتعلق بالمنهج العلمى للتقدير .

Basic shortcomings in appraisal methodology.

الخطوة الخامسة فى عملية اتخاذ القرار

الاختيار من بين البدائل : Selection from Alternatives

تكاد تكون عملية الاختيار النهائى من بين البدائل **Final selection from alternatives** ، من أهم العمليات التى يوليها المديرون غاية أهميتهم ، وذلك لأن عملية الاختيار هذه هى بالدرجة الأولى اختيار خطة عمل من بين الاحتمالات العديدة التى أمامه ، فهى عملية وزن النتائج المتوقعة مع الغايات المنشودة .

وفيما يلى النص :

The final selection of a course of action from the alternatives is necessarily a weighing the expect result against the objectives sought.

وينبغى وزن هذه النتائج المتوقعة فى ضوء أهداف المشروع كوحدة شاملة ، إذ يعتقد علماء التنظيم والإدارة أنه فى حالة إذا ما كانت الحلول تتعلق بإدارة من الإدارات ، أو قسم من الأقسام ، فهناك احتمال أن تكون الحلول المثلى التى توضع للادارة أو القسم ، قد تكون هذه الحلول فعلا هى الأفضل بالنسبة للادارة أو القسم بصفة منفردة ، إنما إذا أخذ فى الاعتبار صالح المشروع ككل ، فحينئذ لا تعتبر هذه الحلول هى المثلى .

ومما لا شك فيه ، أن هناك بعض الصفات التى إذا توافرت فى المديرين ، أضافت إلى قدرتهم فى حسن الاختيار ، وفيما يلى نورد بعض هذه الصفات :

(أ) الخبرة : **Experience**

يمر المدير بعديد من التجارب أثناء أدائه لوظائفه الإدارية ، والمدير القدير يلجأ دائماً إلى الدراسة الموضوعية لأى تجربة يجربها ، أو أى تجربة تفرض عليه الظروف أن يمر بها ، ومن هذا المنطق فانه يخرج دائماً من تجاربه الماضية بدروس مستفادة من النجاح أو الفشل تنير له الطريق نحو العمل فى المستقبل .

"The success or failure of past experience tends to give him a guide for future action".

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن هذه الدروس المستفادة من التجارب الماضية ، تكسب المديرين رويداً رويداً مزيداً من الخبرة ، ثم تتعاظم هذه

الخبرة كلما تزايدت مسئوليات المدير ، وتقوم هذه الخبرة بدور هام فيما يتعلق بتقييم البدائل لحل المشكلة .

وهناك من يعتقد أن الاتجاه نحو اعتبار الخبرة ، إلى حد ما ، خير مرشد له ما يبرره :

"To some extent, the attitude that experience is the best teacher is justifiable".

وأصحاب هذا الاعتقاد يرون أن المدير لا يتبوأ مكانه إلا إذا أثبت أثناء تدرجه فى سلم الهرم الإدارى أنه فعلا كان على مستوى القدرة فى اتخاذ قرارات صائبة ، هذا بالإضافة إلى أن مشاركته فى اتخاذ القرارات ، ومعايشته للبرامج التى تنجح أو تفشل ، وفترات التأمل التى يقضيها فى التفكير ومحاسبة النفس soul-searching ، كل هذه الأمور تختزن فى ذهنه ، ويكون لها أثرها إلى حد ما فى عملية الاختيار .

غير أنه يمكن القول أيضاً أنه رغماً عن ذلك ، فان هناك العديد من المديرين الذين لم يستفيدوا من أخطائهم السابقة ، والذين يبدو عليهم أنهم لن يكتسبوا الأحكام الصائبة التى تحتاج إليها مشكلات منشآت الأعمال الحديثة .

There are many managers, however, who have not profited by their errors in past situations and who seem never to gain the seasoned judgment so many modern business problems require.

ونرجو أن نوجه الأنظار أننا ينبغى أن ننظر بحذر إلى موضوع الخبرة فيما يتعلق بالدروس المستفادة من التجارب الماضية ، فغالباً ما تكون مشكلات الحاضر مختلفة عن المشكلات الماضية ، وفى مثل هذه الحالة يصبح من غير المناسب تطبيق الدروس المستفادة من تجارب الماضى على تجارب الحاضر :

فقد يأخذ المدير الجديد توجيهاً وإرشاداً من خبرة المدير السابق الذى تقاعد عن العمل ، ثم يجد أن هذه الخبرة لا تصلح للتطبيق فيما يواجهون من مواقف .

What successor to a retired manager, while gaining guidance from his predecessor's experience, has not found that this experience is not applicable to his own situation ?

(ب) إجراء التجارب Experimentation

من الأساليب المعروفة فيما يتعلق بتقرير أحد البدائل لحل المشكلات ، أسلوب إجراء التجارب عليها جميعاً ، ثم معرفة ماذا سيحدث ؟

Try the various courses of action and see what happens.

غير أن أسلوب إجراء التجارب هذا ، غالباً ما يطبق فى مجالات البحث العلمى **fields of scientific inquiry** وقد ثار الكثير من الجدل والنقاش حول مدى تطبيق هذا الأسلوب فى محيط دوائر الأعمال . فهناك من يعتقد أنه إزاء العوامل العديدة التى يقابلها المدير ، وعلى وجه الخصوص العوامل غير الملموسة ، فانه يتعين على المدير أن يتولى بنفسه إجراء التجارب ، آخذاً فى الاعتبار جميع الاحتمالات ، ومن خلال إجرائه بنفسه لهذه التجارب يستطيع أن يختار البديل الأفضل ، معتمداً فى هذا الاختيار على خبرته العملية **actual experience** .

وبهمنا أن نوضح أن عالم الإدارة « و. هـ. نيومان **W. H. Newman** قد كتب عن أسلوب التجارب فى كتابه القيم **Business Policies and Management** ، موضحاً أن أسلوب إجراء التجارب . . لا ينبغى استخدامه إلا بعد استنفاد أساليب التخطيط الأخرى .

"The experimental technique ... should be utilized as a last resort after other planning techniques have been tried."

ولعل السبب واضح فيما يتعلق باعطاء مثل هذه النصيحة ، فأسلوب إجراء التجارب أسلوب باهظ الثمن وفادح التكاليف فى محيط مشكلات إدارة الأعمال ، إذ ينبغى لإجراء هذه التجارب الحصول على مختلف السلع ، والقوى العاملة اللازمة . . وغير ذلك من الأدوات والمعدات التى تتطلبها البرامج المعدة لتحقيق هذه التجارب .

وهناك بعض المشروعات التى يتضح أن إنتاجها يحتاج دائماً إلى الخبرة والتجربة معاً ، وذلك كما هو الحال عند تصميم إحدى الطائرات الجديدة ، فان الشركة المنتجة تستفيد من خبرتها وخبرة الشركات المنتجة الأخرى ، غير أن الدراسات أوضحت أن الخبرة وحدها لا تكفى لتحقيق النجاح المطلوب ، وأن الأمر يتطلب ضرورة إجراء التجارب حتى يمكن اختيار التجربة الأفضل .

(حـ) دراسة الاقتراحات وتحليلها

Study and analysis of proposals

ولعل من أكثر الأساليب شيوعاً لاختيار البديل الأفضل ، أسلوب البحث ، فقد أثبت هذا الأسلوب أنه أفضل الأساليب فاعلية .

Certainly one of the most effective techniques, is research.

ويتطلب أسلوب دراسة الاقتراحات وتحليلها ما يأتى :

– تجزئة المشكلة الإدارية إلى أجزاء ، ثم دراسة كل جزء من الأجزاء التى تتكون منها ، ودراسة المشكلة ككل مع الأخذ فى الاعتبار العوامل الاستراتيجية المؤثرة فيها .

– يعتبر أسلوب الدراسة والتحليل أقل تكلفة من أسلوب إجراء التجارب ، فما لا شك فيه أن الوقت والجهد المبذول ، والأوراق المستعملة .

وغير ذلك من المتطلبات ، أقل تكلفة من تكاليف إجراء جميع التجارب .

– يمكن استنباط عن طريق الدراسات العميقة والتحليل الدقيق الكثير من الاستنتاجات ، وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بالعوامل غير الملموسة التى لا تخضع للقياس الرياضى ، والتى قد تشمل مواقف القوى العاملة ، والمتعاملين مع المشروع ، والمتطلعين إلى السلطة ، أو نظرة المجتمع إلى طبيعة العمل الذى تقوم به المنشأة .

ويهمنا أن نوجه النظر إلى أن أسلوب دراسة الاقتراحات وتحليلها لا يمكن أن نتوقع منه أن يستبعد الحالات غير المؤكدة فى تخطيط الأعمال .

Even though research cannot be expected to eliminate areas of uncertainty in business planning.

غير أن هناك شبه إجماع على أن هذا الأسلوب يساعد كثيراً على إظهار بعض العوامل غير الملموسة ، وبذلك يمكن تقييمها وفقاً للتقديرات الشخصية المستمدة من النشاط العملى ، وعلى أى حال فينبغى على المحلل القدير أن يعرف تماماً حدوده limitations ، وأن يسهم بالقدر الذى يستطيعه من سلامة الرأى القائم على الدراسة والبحث ، فى تحقيق أهداف البحث الذى يجريه .

وأخيراً . . يجب أن نوجه النظر إلى أن التحليل والتقييم للحلول البديلة ، كثيراً ما يكشف عن آراء تنصح بأنه من الأفضل استخدام طريقين أو أكثر من هذه الحلول ، وأن المدير الذى يعنيه الأمر قد يقرر تطبيق أشياء عديدة ، ويرى أن ذلك أفضل من اتباع الطريق الوحيد الأفضل .

Often an analysis and evaluation of available alternatives will disclose that two or more courses are advisable and the manager concerned may decide to do several things rather than the one best thing.

ويهمنا أن نوجه النظر إلى ضرورة اتباع الأساليب العلمية عند إعداد الطرق
أو الخطط المختلفة ، وعند وضعها موضع التنفيذ ، أو بكلمات أخرى . . فان
الخطط لا تحقق أهدافها بنفسها . . فالخطط تحتاج إلى تجزئتها إلى مزيد من
الخطط التي ترتبط بكل جزئية من جزئيات الشركة . . وباهتمام المدير
المختص بهذه الخطط الفرعية اللازمة . . وذلك من أجل وضع الخطة الرئيسية
موضع التنفيذ ، وبحيث تصبح حقيقة واقعة

In other words, plans do not accomplish themselves. They require a breakdown into further plans, with each segment of the company and each manager concerned executing the subsidiary plans necessary for making a basic plan a reality.

أننا نرجو من الذين يريدون أن يتعمقوا فى دراسة هذا الموضوع أن يرجعوا إلى كتاب « نظم المعلومات الإدارية Management Information Systems" » الذى أصدره فى عام ١٩٧٤ « د. جوردن ب. دافيس » أستاذ نظم المعلومات الإدارية بجامعة مينيسوتا ، وهو فى نفس الوقت مدير مركز أبحاث نظم المعلومات الإدارية بهذه الجامعة . . وقد أوضح فى مؤلفه القيم الكثير من الأمثلة عن طريق رسم « أشجار المعلومات لاتخاذ القرار Decision Trees » . . ونوجه النظر بصفة خاصة إلى ما أورده عن المعلومات التى يحتاجها المستثمرون الأمريكيين لكى يضعوا أموالهم فى استثمارات فى الدول النامية . . أنها معلومات تصاغ بأسلوب علمى لاتخاذ القرار ، ياليت الباحثين والدارسين والمسئولين يتعرفون عليها ، ويتفهمونها ، لكى يتكيفوا مع عصر الثورة الإدارية الذى يهتم بالقرارات .

وكذلك المؤلف الآخر ، وبنفس العنوان الصادر فى عام ١٩٧٥ تأليف الأستاذ « بول سيجل »

وبما لا شك فيه أنه بعد القيام بجميع الدراسات السابقة ، والتعرف على أكثر الاحتمالات ترجيحاً لصالح المشروع ، وأكثرها إيجابية من حيث تحقيق الأهداف ، تأتى الخطوة الأخيرة . . وهى اتخاذ القرار .

الخطوة السادسة فى عملية اتخاذ القرار

اتخاذ القرار العلمى : The Scientific Decision Making

أوضحنا من قبل أهمية الأسلوب العلمى فى جميع البيانات التى سيتخذ القرار على أساسها . . وأهمية أن تكون هذه البيانات متعلقة بموضوع القرار . . ومحايدة . . وأن لا تشوبها أية شائبة من الانحياز إلى اتجاه معين . . وفى جميع الحالات ، ينبغى دائماً وضع معايير للحكم Establish Criteria of Judgement ، وذلك حتى يمكن تقييم البدائل المقترحة لحل المشكلات ، ويرى علماء التنظيم والإدارة أن هذه المرحلة تعتبر من أدق مراحل عملية اتخاذ القرارات ، حيث يمكن أن تتداخل فى هذه المرحلة قيم وتطلعات الفرد والمشروع على السواء . . ويجد الإدارى نفسه أمام عدة حلول ، وجميع هذه الحلول مصاغة بأسلوب علمى ، بحيث يوضع أمام المسئولين كافة الجوانب المحيطة بكل حل يمكن أن يتخذ القرار على أساسه ، ويراعى فى هذه الدراسة تحقيق التنسيق على قدر الإمكان بين جميع الوحدات الإدارية التى يتضمنها المشروع ، حتى يحدث التكامل بين شبكة العلاقات المعقدة التى تتضمنها الوحدات الكبيرة على وجه الخصوص . . أى أن الإدارى يقوم بتقييم هذه الحلول أو البدائل لتقدير النتائج المترتبة على كل منها . . وهو فى هذا عليه أن يدخل فى الاعتبار العوامل الظاهرة والخفية . . ثم يختار أفضل هذه البدائل باعتبارها أكثر الحلول احتمالا للنجاح .

أو كما يقول العالم الكبير المعاصر « د. جوردن ب. دافيس » أستاذ نظم المعلومات الإدارية فى جامعة مينيسوتا « عليه أن يختار البديل الذى يحقق أقصى فائدة لشىء ما . . كالأرباح ، أو حجم المبيعات ، أو المنفعة . . » .

Choose the alternative which maximizes something, such as profit, sales volume, or utility.

أى أن الهدف من اتخاذ القرار ينبغى أن يكون دائماً فى ذاكرة من سيتخذونه ، سواء فى ذلك الأهداف العامة ، أو الأهداف الفرعية للوحدات الإدارية التى يتضمنها المشروع . كما وينبغى أن يلاحظ أن القرار العام قد يتضمن العديد من القرارات ، كالقرارات التنظيمية ، والقرارات التنفيذية . كما ويمكن تقسيم القرارات وفقاً لجوانبها الموضوعية : . . قرارات تتعلق بالسياسات العامة . . قرارات تتعلق بالتخطيط العام . . أو بعض الإدارات المعينة . . قرارات تتعلق « بوظائف المشروع » . . الخ . . وكذلك يرى علماء التنظيم والإدارة إمكان تقسيم القرارات حسب أهميتها : . . فهناك مثلا القرارات الاستراتيجية . . والقرارات التكتيكية . . والقرارات الروتينية . . الخ .

ونرجو أن نوجه نظر الباحثين والدارسين أيضاً إلى المؤلف القيم الذى أصدره العالم الكبير « هربرت سايمون » فى عام ١٩٦٠ بعنوان :

« العلم الجديد فى اتخاذ القرار الإدارى

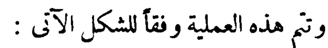
The New Science of Management Descision »

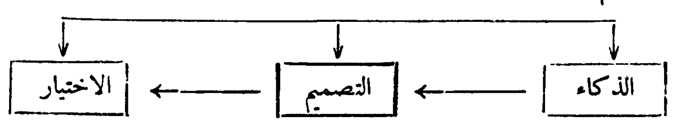
فإن فكر هذا العالم ما زال يعتبر أساساً لكثير من الكتاب والعلماء المهتمين بالعلوم الإدارية . . وهو فى مؤلفه القيم هذا يرى أن عملية اتخاذ

القرار تتميز بثلاث مظاهر رئيسية **It consists of three Major Phases**
تبدأ بالذكاء **Intelligence** . . ويتمثل هذا الذكاء فى البحث فى إطار الظروف المحيطة بالعمل عن الجوانب التى تحتاج إلى قرارات ، وتجميع المعلومات عنها ، وتبويبها ، وتمحيصها للبحث عن المفاتيح التى يمكن عن طريقها التعرف على المشكلة **Clues that may identify problems**

أما الظاهرة الثانية ، فانها التصميم **Design** ، وهو عبارة عن الابتكار ، وإيجاد الطرق المحتملة للحلول ، وتحليلها ، وتقييمها واستنباط حلول ، ثم وضع هذه الحلول موضع التقييم .

أما الظاهرة الثالثة ، فهى الاختيار **Choice** ، وهو عبارة عن اختيار البديل الأفضل من بين الحلول المتاحة ، ثم وضع هذا البديل الأفضل موضع التنفيذ .


وتتم هذه العملية وفقاً للشكل الآتى :



ومن هذا الشكل يتضح أن « هربرت سايمون » يرى أن هذه المظاهر الثلاث الرئيسية التى تمر بها عملية اتخاذ القرار عمليات متداخلة . . بمعنى أنه يرى أنه لا يمكن الفصل بين كل ظاهرة وما بعدها . . فلا يمكن تصور حد معين يقف عنده الذكاء . . أو التصميم . . أو حتى الاختيار للتنفيذ . .

وفيما يلى رأيه :

« يمكن تصور عملية اتخاذ القرار على أنها عملية تدفق من الذكاء إلى التصميم ثم الاختيار . . غير أن نتائج كل مرحلة

قد تعود إلى المرحلة السابقة للبدء من جديد . . وعلى هذا الأساس، فان هذه المراحل عناصر لعملية مستمرة . . فمثلا قد يكون الاختيار هو رفض جميع الحلول المقدمة، والعودة إلى مرحلة التصميم ، من أجل تصميم مزيد من الحلول » .

وفيما يلي نص وجهة نظره :

The decision process can thus be conceived of as a flow from intelligence to design and then to choice, but at any phase the result may be return to a previous phase to start over. The phases are thus elements of a continuous process. For example, the choice may be to reject all the alternativs and to return to the design phase for generation of additional solutions.

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن هذا العالم قسم القرارات إلى ثلاث أنواع : القرارات الوسيطة **Intermeaiary Decisions** وينبغى على من يتلقاها أن ينفذها وفقاً للتعليمات الصادرة إليه . .

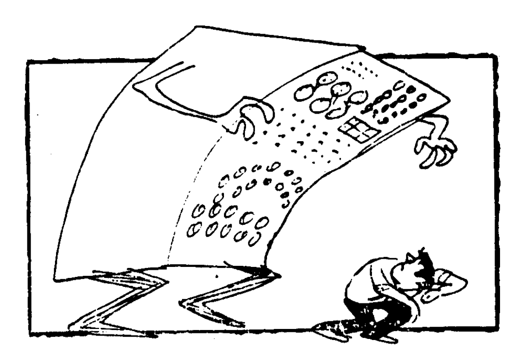
وقرارات استئنافية **Appellate Decisions** ، يمكن للمسئولين فيها اتخاذ القرارات المناسبة فى ضوء المعلومات الجديدة التى يستفسرون عنها . وقرارات ابتكارية **Creative Decisions** ، وهذه يقوم بها الإدارى القادر فى علمه ، والمتمكن من نفسه ، والعارف بجميع الظروف والأوضاع المحيطة بحيث يستطيع مواجهة مراكز المعارضة . ومن هذا المنطق فانه أثار موضوع إمكان وضع جداول لمختلف القرارات لكى يسترشد بها الجهاز الإدارى على كافة مستوياته ، وبحيث يتم تعبئة كافة الجهود العلمية التى تتطلبها مراحل اتخاذ القرار بالنسبة للحالات التى تستجد وفقاً لظروف المنشأة وأوضاعها الخاصة .

القرارات الابتكارية . . والعوامل السيكولوجية :

يرى علماء الإدارة أن من أصعب القرارات ، تلك القرارات الابتكارية التى يرتبط تنفيذها بإحداث تغييرات لم تعتدها القوى العاملة فى المشروع ، وحينئذ تصطدم هذه القرارات بما يطلق عليه العلماء جمود الرغبات النفسية لدى الأفراد والتى تتمثل فى ميلهم نحو عدم التغيير . . أى الجمود النفسى Psychological Inflexibilities ، بل إن البعض يرى أن العامل النفسى هو واحد من أهم عوامل الجمود الداخلى فى المنشآت One of the important internal inflexibilities is Psychological وهم يضربون العديد من الأمثلة ، ومنها مثلا أن الشركات التى اعتادت على أن تغدق وتسرف على برامج التشغيل . . هذه الشركات يصعب عليها أن تطبق برنامجاً لخفض التكاليف . . أى التقشف .

A company may be so imbued with a tradition for operating flamboyantly or expensively that a program of retrenchment is difficult.

وكذلك يضرب علماء الإدارة مثلا بما يحدث فى خلال فترات الحروب ، فإنه يسيطر على المجتمع فكرة الإنتاج . . الإنتاج مهما كان الثمن production at any cost ، غير أنه بعد عودة السلام ، وعودة الظروف العادية التى تلعب المنافسة فيها دوراً هاماً فى الترويج للمبيعات ، ويكون للسعر دور هام فى ذلك ، يتطلب الأمر تغيير ما اعتادت عليها القوى العاملة أثناء الحرب لتقابل مقتضيات السلام ، ومن هذه العادات تنمية الشعور بضرورة خفض التكاليف لاعتبارات المنافسة competitive cost-consious ، وقد وجدت الشركات فعلا فى أعقاب الحرب العالمية الثانية صعوبة كبيرة عندما اتخذت هذه القرارات .



ان سنة الحياة التطور ... وتختلف درجة التطور بين منشـــأة واخرى تبعا لقدرة القوة العـــاملة على تقبل التغييرات ... غير أن علماء الادارة يوضحـون أن هــذا التطور كثيرا ما يصطدم بما يطلقون عليه « جمود الرغبات النفسية لدى الأفراد » ، ويتمثل هذا الجمود فى ميلهم نحو عدم التغيير ، واذا كان علينا هنا فى مصر ، وفى العالم العربى ان نساير الدول المتقدمة فى الأخذ بالأساليب التكنولوجية الحديثة ، فان هذا يعنى ـ من بين أشياء كثيرة ـ استخدام الآلات على نطاق كبير ، ومـا يترتب على ذلك من ضرورة توافر كافة الخبرات القادرة على تشغيلها فى مهارة ويسر .. وهذا يتطلب خطة تقدمية لتدريب القوى العاملة تستهدف تطوير الامكانيات وتطوير قدرات القوى العاملة بما يفوق ويسبق تقدم الآلة وذلك حتى لا تنظر القـوى العاملة الى الآلة نظرة فيها خشية وفيها رهبة ، وفيها شعور بالنقص تجاهها .. وهنا تحدث فجوة فى التعامل مع الآلة نتيجـة لعدم التوافق وشعور العامل بأنه تابع لها !... من أجل ذلك ينبغى عند اتخاذ قرارات ابتكارية يرتبط تنفيـذها باحداث تغييرات فى التشغيل ، أن يتم قبل ذلك بوقت كاف تعبئة كافة الجهـود العلمية لتـوفير البرامج والخطـط التكنولوجية اللازمـة لتوضيـح كافة المعارف واكتساب الخبرات المطلوبة .. ومما لا شك فيه ان التخطيط لاعداد القوى العاملة اعدادا مسبقا قبل الوقت الذى يخطط فيه للتنفيذ اصبح أمرا مسلما به فى عصر الثورة الادارية .

ومما لا شك فيه أن علماء الإدارة يتفهمون جيداً أسباب هذه الرواسب النفسية التى تقف حائلا أمام تحقيق أهداف التغيير . . أن هناك رغبة من الناس لمقاومة التغيير .

There is a tendency for people to develop resistance to change.

أننا نعتقد أن القرارات الابتكارية تحتاج إلى إرادة الصمود التى تقترن بملكة الخلق والإبداع ، وكذلك القدرة على ابتكار أساليب تساعد على أن يتفهم الناس مقتضيات التغيير ، وأن أهداف التغيير ترتبط أساساً بمصالح هؤلاء الذين يشاركون فى صنعها .

غير أننا مع ذلك نذكر حقيقة مؤسفة يذكرها علماء التنظيم والإدارة ، وهى أن كثيراً من المديرين قد عانوا من أجل تخطيط جديد ، وذلك يرجع ببساطة إلى عدم رغبة الناس فى التغيير ، وعدم قدرتهم على تقبل ذلك .

Many managers have been frustrated in their attempt to institute a new plan simply by the unwillingness or inability of people to accept the condition of change.

من أجل ذلك نوجه النظر إلى أن القرار الذى يتخذ ينبغى أن يأخذ فى الاعتبار العوامل الإنسانية ، بحيث لا يقف صانعوا القرار عند حد اختيار البديل المادى الأصلح ، بل قدرة الحل البديل الذى سيصدر به القرار المناسب فى أن يوضع موضع التنفيذ فى ضوء جميع الظروف المحيطة بالمشروع .

الفرق بين اتخاذ القرار . . والتعليمات Instructions

تبين لنا من العرض السابق مفهوم القرار ، وكيف أنه يتعلق بمشكلة ، والسعى نحو إيجاد الأسلوب الأمثل لحل هذه المشكلة . . وهذا الأسلوب الأمثل هو الذى يصدر به قرار .

غير أن هناك فارقاً كبيراً بين القرار . . والتعليمات التوجيهية التى يصدرها المديرون من أجل توجيه مرؤوسيهم ، وأن يكون سلوكهم فى حدود النظام والأخلاق Discipline and Morale ، فمن المعروف أن كل إدارى يهتم جيداً بسلوك مرؤوسيهم ، وضرورة أن يتسم هذا السلوك بالقيم والأخلاق المرعية ، وأن يراعى فى ذلك الأحكام والإجراءات والتقاليد . . كأن يطلب من المرؤوسين تقديم تقاريرهم إلى رؤسائهم فى المواعيد المقررة . . وأن يراعوا قواعد عدم التدخين أو تقديم المشروبات أثناء العمل . . وأن يكون رداءهم متناسباً مع ظروف العمل . . وأن يتسم طابع العلاقات بينهم بالتقدير والاحترام . . وأن يتحلوا باللياقة وروح الخدمة فى تعاملهم مع العملاء . . وأن يتسم عملهم بروح الهمة والجدية والنشاط . . وأن إنتاجيتهم ينبغى أن لا تقل عن الحد الأدنى الذى تحدده معدلات الأداء المقررة . . الخ .

ويعرف « كونتز وأودونل » النظام بما يأتى :

« النظام . . أو السلوك المنظم . . هو حالة تعمل المشروعات على تحقيقها . من أجل صالح مستقبل المشروع ، وليس للماضى أية أهمية فى هذا الخصوص ، وذلك لأن الماضى بعيد ، وفى غير متناولنا بحيث لا يمكن أن نستخلص منه الدروس الموضوعية . . وبسبب أن المدير الذى يعاقب أحد مرؤوسيه بنزعة انتقامية تستهدف إذلاله ، لن يجنى شيئاً . . من أجل ذلك ، فان الجهود النظامية فى حاجة إلى أن تتضمن المعانى التى يترتب عليها إسهامها فى تحسين السلوك النظامى للمرؤوسين :

وفيما يلى النص :

"Discipline, or orderly behavior, is a condition to be achieved in the interests of the future welfare of the firm. The past is of no importance, beyond the possible provision of object lessons, because it is fruitless for a manager to punish a subor-

dinate in a spirit of retribution or for the purpose of humiliating him. Al disciplinary action, there fore, needs to be qualified by its contribution to improve orderly behavior of subordinates".

أما فيما يتعلق بالمعنويات ، فان وصفها أمر يصعب التعبير عنه ، ويصفها ج. د. مونى فى كتابه « مبادىء التنظيم » . . « إنها خلاصة العديد من الصفات النفسية التى تتضمن الشجاعة ، والمثابرة ، والتصميم ، وفوق كل شيء الثقة » .

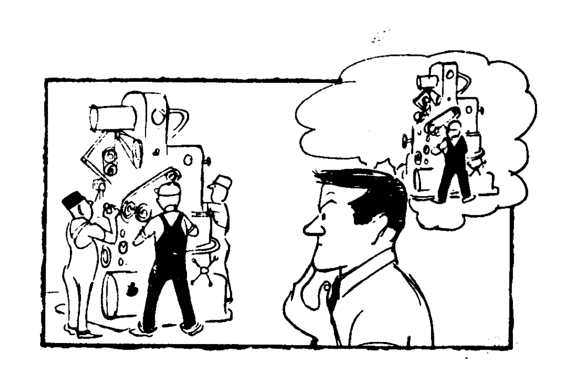
"The sum of several psychic qualities that include courage, fortitude, resolution, and above all, confidence".

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن اهتمام الإدارة بالمعنويات مرجعه إلى أثرها الكبير فى تحقيق القدرة الإنتاجية ، فكلما ارتفعت المعنويات ، زاد الإنتاج . . وقد تبين أن هناك شبه إجماع على أن ارتفاع الروح المعنوية يؤدى إلى زيادة القدرة الإنتاجية فى جميع المجالات ، سواء فى النشاط الاقتصادى . . أو النشاط العسكرى ، فان نابليون بونابرت كان يقول فيما يتعلق بالروح المعنوية . . « تكون الروح المعنوية فى الحرب ثلاث أرباع المعركة . . ويكون الرصيد النسبى من القوة البشرية الربع الباقى » .

وفيما يلى النص :

"In war, morale conditions make up three-quarters of the game : the relative balance of manpower accounts for the remaining quarter".

ويرجع الاهتمام بالروح المعنوية ، إلى أثرها الكبير فى تحقيق حاجة انتماء المجموعة بعضها إلى بعض Affiliation need ، ثم تضافرها من أجل تحقيق الأهداف ، وإلى أنه يصعب علينا بدقة أن نحدد عناصر الروح المعنوية حتى يمكن لمختلف الوحدات أن تعمل على توفيرها :



ينبغى ان تلاحق برامج التطور الادارى ، التقدم الهائل فى تطبيق التكنولوجيا الحديثة ، وعلى وجه العموم فان سياسة تطوير القوة العاملة فى المشروع على اختلاف تخصصاتها ، وتدرج مستوياتها يعتبر ضرورية حتمية .. وهذا يوضح مدى ما ينبغى أن يبذل من جهد من اجل صياغة برامج التطوير الادارية .. ومدى ما ينبغى على مديرى البرامج أن يبذلوه من أجل ترجمة هذا البرنامج الى اجراءات تفصيلية ونواح تنفيذية .. فان اى برنامج ينبغى أن يكون واضحا .. ومتوازنا .. ومتطورا .. وفيما يتعلق ببرامج التطوير ، يحذر علماء الثورة الادارية من التقليد ، حيث أن بعض المديرين يتخذون الطريق السهل ، ويلجأون الى التقليد ، وهم فى سلوكهم هذا يلتقطون النفايات التى تقع عليها ابصارهم !!.. لذلك ينبغى شحذ الأذهان واعتبار برنامج التطور الادارى بمثابة عمل بحث فى المنهج العلمى ... ان ذلك يتطلب نظرة عميقة لمعرفة الاحتياجات الشخصية كما يتطلب اكتشاف الوسائل البديلة من أجل تحقيق هدف المشروع .

ويرى علماء كثيرون أن الروح المعنوية مشاعر وإحساسات تنبثق من العاملين تجاه المنشأة التى يعملون فيها ، وأوجه النشاط الذى يقومون به ، وأن هذه المشاعر والإحساسات لا تقل بأى حال من الأحوال عن حافز الأجر الذى تلجأ إليه المشروعات كأحد عناصر تحقيق الكفاءة الإنتاجية .

إن الرضاء النفسى يعتبر من أهم العوامل التى تساعد على تحقيق الكفاءة الإنتاجية ، والرضاء النفسى يتمثل فى حب كل إنسان للعمل الذى ينتمى إليه ، وفى مظاهر الانشراح والسرور التى تبدو عليه أثناء تواجده فى عمله . . ويقرر الكثير من العلماء نتيجة لبحوثهم ودراساتهم المستفيضة ، أنه يدخل فى مفهوم رضاء الشخص فى عمله ، الأجر الذى يتقاضاه ، وانفساح أبواب الأمل أمامه للترقى فى سلم السلطات والمسئوليات . . وأن انسيابه الطبيعى فى سلك الوظائف يتم على أسس عادلة فى نطاق روح الألفة والمودة التى تسود أسرة القوى العاملة ، التى تتسم بطابع السلوك الاجتماعى الرفيع والنظام . . ومن أجل هذا تعمل الإدارة على إصدار التعليمات التى تنظم وتؤكد هذه المعانى . . وغالباً ما تصدر هذه التعليمات لأسرة المشروع بأسره ، لا فارق بين مستويات أعلى ومستويات أدنى . . لأنها تعمل على غرس هذه المفاهيم والمعانى فى أذهان الجميع . . وفوق كل هذا تبذل الإدارات المعنية غاية جهدها لكى توضح للرأى العام بأن هذه المعانى الخلقية والنظامية تسود فى المشروع ، سواء فى العلاقات بين الموظفين بعضهم ببعض ، أو علاقات الموظفين برؤسائهم ، أو علاقات المشروع ككل بالأجهزة الخارجية التى تتعامل معه ، أو علاقات المشروع بالعملاء الذين يتعاملون معه ، أو حتى فى أذهان المواطنين فى دائرة نشاط المشروع ، أو خارج هذه الدائرة . . أى فى أذهان المواطنين بوجه عام .

هذا . . ونرجو أن نوضح ، أن هناك اختلافات بين علماء التنظيم والإدارة عن مفهوم الاصطلاحات واستخدامها فى معانى محددة متفق عليها . . من أجل ذلك ، فاننا نوجه نظر القراء إلى ذلك ، فالعبرة فى رأينا فى هذه المرحلة من البحث والدراسة ، أن تتأكد المعانى المطلوبة فى الأذهان ، ويتم السلوك أو التصرف فى هدى هذه المعانى ، خاصة وأننا نرى مثلا ، أن بعض الأوامر التى تصدر من الرؤساء إلى مرؤوسيهم المباشرين كثيراً ما يعقبها تعليمات مفسرة . . أو غير ذلك من المصطلحات .

الفرق بين التعليمات . . والأمر Order

أوضحنا فيما سبق التعليمات ، وأثرها فى تحسين السلوك الاجتماعى والنظامى للمرؤوسين . . أما فيما يتعلق بالأمر ، فالبعض يعرفه بأنه . . « أداة هامة يستخدمها المديرون فى توجيه مرؤوسيهم المباشرين . . وهو الوسيلة الخاصة التى يتم عن طريقها بدء النشاط أو تعديله أو وقفه . . وهو الأسلوب الفنى الخاص الذى يستخدم « لبدء تحرك العجلات وكذلك إيقافها » . . وأنه القوة الأصلية التى يمكن بواسطتها دفع نشاط المشروع وكذلك إيقافه » . . : إنه القوة الدافعة الأصلية التى يمكن عن طريقه تنشيط المنظمة أو شل حركتها . وتفهم المدير لهذه المعانى وأبعادها واستخدامها يعتبر أمراً ضروريا .

وفيما يلى النص :

"An order is an important device employed by managers in the directions of their immediate subordinates. It is the specific means by which an activity is initiated, modified, and stopped, a technique employed to "start and stop the wheels" the original impetus by which an organization is activated or disbanded. A thorough understanding of this meaning, uses, and limitations is essential to every manager".

الأمر وأساليبه The order and its techniques

لعل التعريف الذى أوردناه سابقاً يعطينا ضوءاً على مفهوم الأمر . .

وكذلك عن من له الحق فى إصداره ، إذ يتضح من التعريف أن الأمر يصدر من رئيس إلى مرؤوسيه . . وعلى هذا الأساس ، فان رجال التنظيم والإدارة غالباً ما يعرفوا الأمر على أنه أمر يصدر من رئيس إلى مرؤوسيه يطلب منهم فيه ، أن يؤدوا عمل . . أو يمتنعوا عن أداء عمل . . فى ظل ظروف معينه .

"An order is understood by businessmen to be a command of a superior requiring a subordinate to act or to refrain from acting in a given circumstance".

ويتبين لنا من هذا التعريف أن هناك عناصر متعددة فى الأمر ، تتلخص فيما يلى :

(أ) أن الأمر علاقة شخصية بين الرئيس ومرؤوسيه ، تنساب وفقاً للأسلوب الرأسى فى الإدارة ، أى تنساب مباشرة من الرئيس إلى المرؤوس .. وهذه العلاقة لا تتواجد بين الرؤساء الذين هم فى مستوى إدارى واحد . . والاستثناء على هذه القاعدة يحدث عند الأخذ بأسلوب السلطة الوظيفية ، وفى غير هذه الحالة لا يجوز أن تصدر أوامر من رئيس إحدى الإدارات إلى أحد المرؤوسين فى إدارة أخرى .

(ب) أن الأمر ينبغى أن يصدر فى حدود النشاط الذى يرتبط بتحقيق أهداف المشروع .

(ح) أن الأمر متى صدر ، فانه ينبغى على المرؤوسين تنفيذه ، أى أن إصداره يحمل معنى القدرة على تنفيذه بالقوة **enforceable** . . ومن المعروف أن الإدارة هى القدرة على إنجاز الأعمال عن طريق الآخرين . . أى أن المديرين ينجزون **الأعمال عن طريق غيرهم . . الأمر الذى يتحتم معه** أن يملكوا سلطة الجزاء والعقاب . . وفى دول كثيرة تصل سلطة العقاب إلى أقصاها . . أى إلى الحد الذى **يفقد معه المرؤوس وظيفته .**

"The ultimate sanction is the loss of a job".

(د) أن الأمر قد يصدر فى شكل عام a general form ، وتصدر الأوامر بهذا الشكل إذا ما كانت ظروف النشاط تتطلب ذلك ، كما هو الحال إذا ما كان للمشروع مديرين للمبيعات مخصصين للمناطق المختلفة ، فحينئذ يكون هؤلاء المديرين فى مناطق بعيدة عن المراكز الإدارية ، وهذه المناطق البعيدة غالباً ما تكون لها ظروفها الخاصة التى ينبغى أخذها فى الاعتبار عند عقد صفقات البيع ، وعلى هذا الأساس . فان الأمر الذى يصدر فى شكل عام ، ييسر لهؤلاء المديرين القيام بمهمتهم ، فى حدود النتائج التى تتفق مع الأهداف .

(هـ) قد يصدر الأمر أيضاً فى شكل محدد specific order ومثل هذه الأوامر تصدر فى حالة إذا ما كان المرؤوسين فى وضع يفضلون معه الإشراف المباشر . . وأن تصدر إليهم الأوامر محددة مفصلة لكى يعملوا تماماً وفق ما تتضمنه . . غير أننا نواجه النظر إلى أن هذا الأسلوب إذا كان يرتضيه البعض ، فان هناك البعض الآخر الذى يتذمر من مثل هذا الأسلوب ، ويصفه بأنه خانق لملكة القدرة والخلق والإبداع والابتكار فيهم .

(و) وقد تصدر الأوامر كتابية أو شفهية written or oral ويتوقف شكل الإصدار على طبيعة العلاقة التى تسود بين الرئيس ومرؤوسيه ، فاذا كانت العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه تتسم بطابع التكرار والاستمرار ، ويغلب عليها مفهوم الثقة المتبادلة ، فحينئذ غالباً ما تصدر الأوامر شفهياً . . غير أن الوضع فى الشركات الكبيرة ، غالباً ما يحتم ضرورة إصدار الأوامر كتابة ، وذلك لأن الأمر يتعلق بانجاز الأعمال ، ويتطلب إنجاز الأعمال بأعلى قدر من الكفاءة تفادى الغموض ، أو ما قد يحدث من ازدواج فى السعى نحو تحقيق الأمر . . هذا بالإضافة إلى أن بعض الأوامر تحتاج إلى فترة طويلة فى سبيل إنجازها ، الأمر الذى ينبغى معه أن تكون مكتوبة حتى لا تضيع

بعض معالمها من أذهان من ينفذونها ، وعندما يشكون فى وضع معين ، يكون فى إمكانهم دائماً الرجوع إليها .

(ز) أن الأوامر قد تصدر عامة وخاصة فى نفس الوقت ، كما هو الحال إذا ما كلف رئيس مجلس الإدارة ، أو المدير العام شخص معين بأداء مهمة معينة ، يتوقف أدائه لها على ضرورة اتصاله بمختلف الإدارات ، وضرورة أن تيسر له هذه الإدارات مهمته ، فحينئذ يصدر الرئيس الأعلى أمراً عاماً إلى جميع الإدارات للتعريف بهذه المهمة ، وتيسير أمرها ، وكذلك يصدر أمراً خاصاً إلى الشخص المعين ، يكلفه بأداء هذه المهمة .

(ح) من الأهمية بمكان توقيت إصدار الأمر ، وتعتبر التنظيمات العسكرية من أكثر أنواع التنظيمات اهتماماً واحتراماً لهذه القاعدة . . بينما الملاحظ فى كثير من دوائر الأعمال عدم اهتمامها واحترامها لهذه القاعدة . . وقد يرجع السبب فى ذلك إلى تطبيقها سياسة داخلية ترى فيها الإدارة أنه من الصالح العام عدم التوقيت ، إلا أن هذا لا يمنع إطلاقاً من ضرورة القيام بمقتضيات التفسير للظروف والدوافع التى أملت تطبيق مثل هذه السياسة ، كما هو الحال إذا ما كان نشاط المشروع يعتمد على « سنوح الفرصة والفورية فى انتهازها opportunism and immediancy » . . . . أما فيما يتعلق بالشركات التى تأخذ بالتخطيط العلمى المتقدم ، فانها ملزمة بأن تتبع الخطوات التى تقررها الخطة فى غاية من الدقة والصرامة ، وفى مثل هذه الحالة ينبغى إعطاء التوقيت العناية الكافية .

الأوامر . . وطبيعة العلاقات والسلطات :

يتضمن التنظيم السليم ، لأى مشروع من المشروعات . . توضيح طبيعة العلاقات بين مختلف الوظائف والمستويات ، وهو ما يطلق عليه كما

أوضحنا سابقاً . اسم الهيكل التنظيمى حتى يفهم كل منهم دوره فى نشاط المشروع . وتتضح أمامه المعالم التى يسترشد بها فى القيام بهذا الدور . . ويحسن أن يتم تنظيم المسئوليات والعلاقات على الأسس الآتية :

(أ) وجود عضو مجلس إدارة مسئول أمام أعضاء مجلس الإدارة ويطلق عليه اسم « الرئيس » فى الشركات الأمريكية .

(ب) اللامركزية فى إصدار الأوامر الخاصة بتوزيع المسئوليات .

(ح) وضوح المسئوليات ومدى ما يترتب عليها من روابط بين الرئيس والمدير العام . وبين المدير العام والأقسام المختلفة .

(د) تحديد عدد التابعين لكل رئيس مسئول على أن يكون هذا العدد فى أقل الحدود الممكنة لكى يتيسر الإشراف عليهم .

(ﻫ) تحقيق الترابط بين الأقسام الفنية دون الإخلال بخطوط المسئولية فى أقسام المنشأة .

فاذا تحددت المسئولية الملقاة على عاتق كل من الرؤساء ، يجب تخويل كل منهم السلطة التى تمكنه من إصدار الأوامر ، وتيسير دفة العمل . . ومع هذا يجب أن يتم تصميم الهيكل التنظيمى على أسس مرنة تسمح بادخال تعديلات كلما تطلبت الظروف إجراءها .

الخطوة السابعة فى عملية اتخاذ القرار :

المتابعة وتقدير النتائج Follow-up and Appraisal

إذا أردنا أن نتعرف على الدور الذى تقوم به المتابعة . فاننا نوجه النظر إلى ما كتبه عالم الإدارة الكبير « س. أودونل » فى مجلة الإدارة التى تصدر

عن جامعة شيكاغو باسم "Journal of Business of the University of Chicago" ، حيث أوضح فى عددها الصادر فى يوليو ١٩٤٥ « أن الأسلوب الإجرائى للمتابعة يعتبر الوسيلة الفنية لتقرير ما إذا كانت خطط الإنتاج يتم تنفيذها بدقة . . فالجماعة المسئولة عن متابعة المواد تراجع كل خطوة من خطوات دورة شراء المواد ، وإمداد خطوط الإنتاج بها . . مختلف أجزائها ، وخطوط التجميع الفرعية . . وذلك بقصد تحديد ما إذا كان كل جزء من هذه الأجزاء يتقدم ، وأن هذا التقدم يتم وفقاً للمعلومات التى تبينها الجداول المعدة فى هذا الشأن » .

وفيما يلى رأيه :

The follow-up procedure is the technique of determining whether the production plans are working properly. The material follow-up group checks on each step of the procurement cycle of materials, supplies, parts, and subassemblies — in order to determine that each is progressing and being completed as per its scheduled data.

أى أن عملية المتابعة ينبغى أن تشمل كل جزئية من جزئيات القرار الذى اتخذ ، والتأكد من أن التنفيذ يسير وفقاً للخطط الموضوعة ، وفى نفس الوقت يحقق الأهداف المرجوة ، وذلك لأنه قد يتبين أثناء التنفيذ بسبب أو لآخر أن هناك جزئية من الجزئيات لا تحقق خططها الموضوعة الأهداف المرجوة فى إطار من التنسيق المتكامل الذى ينبغى أن يكون الطابع المميز للخطة ككل ، وهنا تستطيع المتابعة أن تقوم بدور على جانب كبير من الأهمية فى مراجعة هذه الجزئية ، وتحقيق التناسق بينها وبين مختلف أجزاء الخطة الموضوعة . . مستهدفة من وراء كل ذلك أن يتم الإنتاج وفقاً للمعدلات المستهدفة . . من أجل ذلك ينبغى أن تكون المتابعة عملية دائمة ومستمرة . . .

وأن تتم فى إطار من عملية التقيم المستمرة التى تصاحب القرار ، للتأكد من أن القرار يرتبط دائماً بتحقيق النتائج المستهدفة .

وحتى يمكن المتابعة وتقدير النتائج ، ينبغى دائماً التأكد من توافر ما يلى :

١ – التأكد من أن الخطط واضحة ، وكاملة ومتكاملة . . وفوق ذلك ينبغى أن تكون نوعية التخطيط ، وعلى وجه الخصوص من حيث الوضوح ، والتكامل ، والتنسيق ، بحيث يعرف كل من يقع على عاتقه عبء تنفيذ هذه الخطط دوره ، وطريق العمل الذى سيسلكه .

The assurance that plans are clear, complete, and integrated. Moreover, the quality of planning, especially in terms of clarity, completeness, and coordination, must be such that those given the task of executing plans know well their role in the course of action intended.

٢ – التأكد من أن الترتيبات التنظيمية تعطى السلطات اللازمة والمتناسقة للمعاونين الذين سيقع على عاتقهم مهمة تحقيق الواجبات .

The assurance that organization arrangements give necessary and coordinated authority to the subordinates who are expected to accomplish a task.

٣ – ينبغى أن يتضمن أى برنامج كبير ، يحتوى على مجموعة من الخطط الإدارية . . ينبغى أن يتضمن هذا البرنامج نظام للرقابة قادر على كشف بعض جوانب الفشل التى قد تحدث. كما وينبغى أن يتضمن هذا البرنامج عناصر المرونة التى تحتفظ بالرقابة الإدارية على التشغيل ، وذلك على الرغم من جوانب الفشل هذه التى حدثت أو تحدث .

A Complex program of managerial plans may fail in some particulars. The control system should report such failures and should contain sufficient elements of flexibility to maintain managerial control of operations despite such failures.

٤ – وأخيراً ، يمكن القول عن ضرورة وضع معايير يمكن عن طريقها قياس النتائج الفعلية فى دقة ووضوح .

Strictly speaking, standards are established criteria against which actual results can be measured.

مثل تطبيقى :

وحتى نعطى مثلا تطبيقياً ، فان إحدى الشركات الصناعية لكى تحقق نظاماً دقيقاً للمتابعة وتقدير النتائج ، فانها قد تلجأ إلى محاولة ذلك عن طريق الرقابة بالميزانية . . وحينئذ فان خطة المتابعة المتكاملة قد تتضمن وضع ثمانية وعشرين ميزانية ، نوضحها فيما يلى :

– أوامر البيع	Sales order
– شحن المبيعات	Sales shipment
– الجرد	Inventory
– احتياجات الإنتاج	Production requirements
– العمالة المباشرة	Direct labor
– المواد الخام	Material
– مصروفات الصنع المباشر	Direct manufacturing expense
– مصاريف الصنع المجزأة	Prorated manufacturing expense
– توزيع المصاريف الإدارية	Administrative distributive expense
– المصاريف التنفيذية للأقسام	Executive-division expense

Industrial relations	– العلاقات الصناعية
Account receivable	– حساب المقبوضات
Purchase-devision expense	– مصروفات المشتريات للأقسام
Distribution or sales expense	– مصاريف التوزيع أو البيع
Advertising	– الإعلان
Permanent-plant expense	– مصاريف المصنع الثابتة
Perishable-plant expense	– مصاريف الإهلاك للمصنع
Cost of sales	– تكلفة المبيعات
Cost of goods manufactured	– تكلفة السلع المصنوعة
Prepaid expense	– المدفوعات المقدمة
Purchase	– المشتريات
Accounting-division expense	– المصاريف المحاسبية للأقسام
Accounts payable	– الحسابات القابلة للدفع
Payroll	– كشوف المهايا
Profit and loss	– الأرباح والخسائر
Cash	– النقدية
Balance sheet	– المركز المالى
Master budgets	– الميزانيات الرئيسية

وحتى يمكن الاستفادة من جميع هذه الميزانيات فى المتابعة والتنفيذ ، ينبغى أن تتضمن هذه الميزانيات المعايير التى يتم التنفيذ على أساسها ، وكيفية تقييم الأداء لمختلف الأعمال التى تتضمنها . والأسلوب الأمثل لتصحيح الانحراف فى حالة وقوعه ، وكل هذا يوضح الأهمية القصوى لكى ينتشر مفهوم المتابعة والمراقبة بالميزانية لدى جميع القوى العاملة ، وأن الميزانيات

أدوات للتنظيم الإدارى ، وليست أداة لمدير الميزانية أو المراقب فحسب . ولكى تكون الميزانية أكثر قدرة وفاعلية ، فينبغى أن يسهم فى وضعها وإدارتها مديرى المشروع ، وأن تقوم الإدارة العليا بمهمة تشجيع الإدارات والأقسام المختلفة بالقيام بوضع ميزانياتها والدفاع عنها ، هذا فضلا عن التأكد من أن جميع المديرين فى المنشأة والذين سيكون لهم دور فى تنفيذها . . جميع هؤلاء ينبغى أن يكون لهم دور فى تحضيرها .

ونحن نوجه نظر القارىء إلى المعانى القيمة التى وردت فى مقال عالم الإدارة «كريس آرجريس»، الذى نشره فى مجلة الإدارة لجامعة هارفارد تحت عنوان : مشكلات إنسانية مع استخدام الميزانيات Human Problems with Budgets حيث أنه يقول « إن مشاركة المعنيين تعتبر ضرورية لنجاح الميزانيات . . غير أنه كثيراً ما يحدث فى الحياة العملية أن تستخدم الميزانيات عن طريق القبول القائم على الضغط .

Participation is crucial to budget success, but too often what is meant in practice is pressured "acceptance".

ويرى بعض علماء التنظيم والإدارة أنه مما ييسر له مهمة القيام بعملية المتابعة وتقدير النتائج بناء النماذج النظرية واستخدامها لاتخاذ القرار .

The construction and use of conceptual models for decision making.

عوامل بناء النموذج النظرى :

ولكى نتمكن من بناء هذا النموذج التخطيطى ينبغى أن تتوافر فيه ما يأتى :

١ – إبراز الأهداف المطلوب تحقيقها ، فى نطاق المشكلة القائمة ، واستحداث مقاييس فعالة لتقرير ما إذا كان أحد الحلول يؤدى إلى تحقيق الهدف .

The emphasis on goals in a problem area and the development of measures of effectiveness in determining whether a solution shows promise of attaing the goal.

٢ – القيام بمحاولات للتعرف على كافة الجزئيات التى تتضمنها المشكلة ، وعناصر حلها ، أو على الأقل أهم هذه العناصر ، فى أسلوب تحليلى .

The attempt to incorporate all the parameters bearing on a problem, or at least those which appear to be important to its solution, in an analysis.

٣ – التأكيد على وضع النماذج – التى تعبر تعبيراً منطقياً عن المشكلة . . وهذه النماذج قد تكون بسيطة أو مركبة .

The emphasis on models — the logical representation of a problem. These may, of course, the simple or complex.

٤ – محاولة تقييم جميع الجزئيات التى تحتويها المشكلة على أساس كمى إلى أقصى درجة ممكنة .

The attempte to quantify the parameters in a problem to the extent possible.

٥ – محاولة إضافة الأساليب الرياضية والإحصائية المستخدمة إلى الأساليب الكمية ، للتعرف على احتمالات الحل .

The attempt to supplement quantifiable data with such usable mathematical and statistical limits as the probabilities in a situation.

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن هذه العوامل مختارة بعناية ، ذلك لأن الهدف له الاعتبار الأول فى رسم الطريق نحو تحقيقه ، فاذا كان الهدف مثلا هو الربح . . فان قياس فاعلية تحقيق مثل هذا الهدف قد يكون معدل عائد الاستثمار rate of return on investment . وعلى هذا الأساس ، فان الحلول التى تقترح يتم ترتيب العوامل فى كل حل منها وفقاً لقدرته النهائية على تحقيق الهدف ، على أسس قابلة للقياس . وكذلك ينبغى التعرف على كافة الجزئيات وأخذها فى الاعتبار عند صياغة النموذج . . لأن غياب أى جزئية سيترتب عليه إغفال عامل على جانب كبير من الأهمية وهو « الشمول » الذى ينبغى أن يكون الطابع المميز للنموذج المقترح لحل المشكلة . أما التعبير المنطقى فهذا أمر واجب ، ولتوضيح ذلك نضرب مثلا المعادلة المعروفة فى علم المحاسبة ، وهى . . الأصول – الخصوم = حقوق الملكية . . . . هذه المعادلة تعتبر نموذج

For example, the accounting formula "assets minus liabilities equals proprietorship" is a model.

وهذا النموذج للمعادلة منطقى لأنه يمثل فكرة ، ترمز إلى مختلف العلاقات التى يتضمنها النموذج . أما محاولة تقييم جميع الجزئيات التى تحتويها المشكلة على أساس كمى ، فذلك لأن المعلومات الرقمية تكاد أن تكون الوحيدة التى يمكن إدخالها فى دراسة المشكلة بأسلوب علمى يؤدى إلى نتيجة محددة تستخدم كعنصر على جانب كبير من الأهمية للتنبوء . أما العنصر الخامس الذى يتطلب إضافة الأساليب الرياضية والإحصائية إلى الأساليب الكمية ، فذلك يساعد على حصر هامش الخطأ فى الحساب إلى أدنى حد ممكن .

ونحن نوجه النظر إلى وجود العديد من النماذج النظرية ، فبعض هذه النماذج يظهر العلاقات المنطقية فقط . . وبعضها يظهر العلاقات الحسابية ،

بمعنى توضيح العلاقات الكمية بين المتغيرات . . كما نوجه النظر إلى أن النماذج تكون وصفية إذا كانت موضوعة بشكل يصف حقائق المشكلة والعلاقات بينها .

غير أن النماذج المفيدة للتخطيط الإدارى ، هى تلك النماذج التى يشار إليها على أنها نماذج تتعلق بالسياسات ، وهذه تصمم بحيث تكون مرشداً لاختيار طريق العمل من بين البدائل المختلفة المحتملة .

But the models useful for business planning are referred to as policy models, designed to lead to the selection of a course of optimal action among the available alternatives.

التقدم العلمى ونوعية القرار

إننا نرجو فى ختام بحثنا عن الخطوات العلمية لاتخاذ القرارات ، أن نوجه نظر الباحثين والدارسين إلى أهمية دور « بحوث العمليات Operations research » فيما يتعلق باتخاذ القرارات ، وذلك لأن أهميتها ازدادت منذ الحرب العالمية الثانية ، إذ أنها تستهدف تطبيق الأسلوب العلمى على دراسة الاحتمالات فى أى مشكلة من المشكلات بقصد تحقيق الهدف المطلوب .

The application of scientific method to the study of alternatives in a problem situation in terms of the goal sought.

ويعتمد تطبيق الأسلوب العلمى لبحوث العمليات على استخدام مختلف التخصصات القادرة على الإسهام فى حل المشكلات ، مثل المتخصصين فى العلوم الرياضية ، والإدارية ، والاقتصادية ، والمحاسبية ، والهندسية . . الخ . وعلى أن يتم العمل بينهم جميعاً فى تعاون كامل فى نطاق ما نطلق عليه فى

الإدارة « روح الفريق » . ومما لا شك فيه أن هذا الأسلوب لا يزود الإدارة بقرار نهائى . . بل إنه يساعد الإدارة فى اتخاذ القرارات فى ضوء الحلول التى تضعها والتى يمكن المقارنة بينها على أسس رقمية .

وهناك نظريات عديدة أسهمت فى حل المشكلات التجارية ، مثل « نظريات الألعاب game theory » فهذه النظرية أسهمت فى حل المشكلات التى تتعلق بوجود منافسة . وإذا كان المجال هنا لا يتسع لشرح هذه النظرية بالتفصيل ، إلا أننا يمكننا القول فى إيجاز أنها قائمة على أساس التفكير المنطقى المسبق ، بأن الإنسان يسعى إلى تحقيق أكبر قدر من الأرباح ، مع أقل قدر من الخسائر ، وأنه يتصرف بحكمة ، وأن منافسه سيكون على نفس القدر من الفهم والتصرف .

The game theory is based upon the premises that man seeks to maximize his gain and minimize his loss, that he acts rationally, and that an opponent will be similarly motivated.

وفى ضوء هذه النظرية ، يستطيع رجال الأعمال أن يقوموا بالتخطيط الاستراتيجى المناسب لتحقيق أكبر قدر من الأرباح ، مع تحمل أقل قدر من الخسائر ، ويرى العالم « ج . د. ويليامز » فى كتابه « الاستراتيجى الكامل» أن هذه النظرية سيكون لها أثر كبير فى المستقبل فيما يتعلق بالأسلوب العلمى للتخطيط الاستراتيجى .

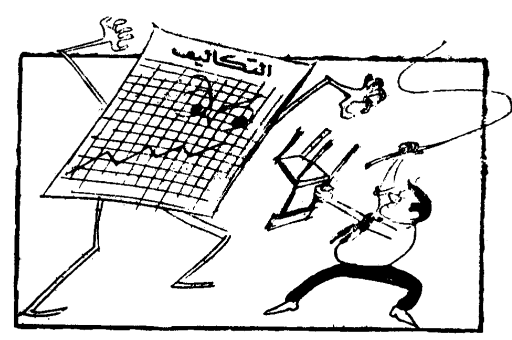
ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن هناك من علماء الإدارة من يقولون . . أن هناك حقيقة مؤكدة . . وهى أن التقدم الكبير فى استخدام بحوث العمليات وحتى التقدم المتوقع فى تطبيقها فى السنوات المقبلة سوف يخلق فى مجال اتخاذ القرارات الإدارية ثورة فى النشاط التخطيطى الذى يتولاه المدير لمستقبل

المنشأة . وأنه من المأمول أيضاً أن يمتد استخدام هذا الأسلوب فى اتخاذ القرارات إلى أية قرارات مهمة تتخذ فى أى مستوى من مستويات المراحل الإدارية فى المنشأة .

It is perfectly true that the great progress made with this technique and the even sharper progress anticipated in coming years should bring to business decision making a revolution in the planning activities of the future business manager. It is even hoped that the use of this approach to decision making will extend to decisions of any significant kind at any level in the business.

ولعل هذه المعانى التى أوضحناها . . تكفى كاشارة لتنبيه الباحثين والدارسين إلى الأساليب العلمية لحل المشكلات . . وأن المشكلات لا يتم حلها بالصيغ الإنشائية أو الكلمات الوصفية . . إنما يحتاج حلها إلى العلم . . والعلم المتقدم ، والذى يعتبر فن أبحاث العمليات أحد أساليب هذا العلم المتقدم . . هذا بالإضافة إلى التقدم العلمى فى الرياضيات . . والآلات الحاسبية ، والأليكترونية . . كل هذا سيأخذ حظه فى التطور والتقدم المستمر ، وسيكون له تأثير قوى sharp impact على نوعية القرارات الإدارية ، وتحسين نوعية التخطيط واتخاذ القرار . بحيث يمكننا القول مع القائلين . . « فى الحقيقة ، فانه فى العشرات من السنين القادمة . . فان المديرين لن يستطيعوا أن يغفلوا استخدام أسلوب بحوث العمليات ، والأساليب الفنية التى تطبقها ، وذلك إذا كان عليهم أن يؤكدوا قدرتهم على البقاء فى المقدمة فى سباق المنافسة » .

Indead, in the decades to come, managers cannot overlook the applications of this technique and the scientific approach that lies behind it if they are to ensure their ability to stay ahead in the competitive race.



لعل من الأهمية بمكان ان نوضح أن المنشـــآت حينما تطبق بحوث العمليات واساليبها الفنية ، انما تســتهدف بالدرجة الأولى البقاء فى مقدمة السباق فى عالم المنافسة ، وذلك يتطلب منها ان تدخل عنصر التكاليف والرقابة عليها فى الحســـبان لتحقيق أكبر قدر ممـــكن من الوفورات الاقتصادية ... والمنشـــآت تســترشـد فى ذلك بدراسات متعددة مثل : التكلفة التاريخية التى تظهر ماذا كانت عليه التـكاليف الماضية ، وتـكلفة المستقبل التقديرية ، وهذه تعكس تقديرات تكلفة النشاط مستقبلا ، ... والتـكلفة القياسية وهى التى تأخذ فى الحسبان تطوير القياســـات المادية للمواد والعمالة ولاستخدام الآلات ، وترجمة كل ذلك الى معايير التـكلفة التى تســتخدم من أجل الرقابة حيث تعقد المقارنة بين التكلفة الفعلية والتكلفة القياسية ، ويكون تفسير الاختلافات هو اساس التصرف الادارى الذى يستهدف القضاء على « غول التكاليف » . ومما لا شك فيه أن الثورة الادارية تتطلب أن يكون لدى المديرين بيانات دقيقة للتكلفة حتى يمكنهم اتخـاذ قرارات ســـليمة تحقق مزيدا من الوفورات ، وبالتالى امكانية زيادة الايراد ، وهذا عنصر على جانب كبير من الأهميـــة بالنسبة للمنشـــآت واذدهار مستقبلها . من اجل ذلك ينبغى على الادارة أن تعلنها حربا لا هوادة فيها للحد من وسائل الاسراف والضياع ، والعمل على ترشيد التكاليف .

كلمة أخيرة

CONCLUSION

إننى أتفق تماماً مع رأى عالم الإدارة الكبير الدكتور ف. بيتر دركر فيما يقوله من أن المراجع العلمية للادارة قد صارت عديدة ، ومتلاحقة ، ومتطورة إلى الدرجة التى يصعب معها القول أنه « حتى العمل على اختيار أفضلها يعتبر محاولة غير مثمرة . . .

Even to pick out the "best" books is a fruitless attempt.

فالحقيقة أن المتخصصين فى العلوم الإدارية يجدون لزاماً عليهم أن يتابعوا التطورات التى تحدث فى العلوم الإدارية ، وهم من هذا المنطق يبذلون جهداً كبيراً لقراءة ومتابعة كل جديد يصدر فى هذا الشأن . غير أن هناك إجماع بين العلماء على بعض المعانى التى ينبغى أن نضعها تحت نظر المواطنين فى الوطن العربى ، ومن بينها ما يقوله العالم دركر ، أن مجتمعنا فى هذا القرن أصبح مجتمع المنظمات **Organizations** وأن جميع الواجبات الاجتماعية الرئيسية فيه تؤدى وتدار عن طريق مؤسسات **Institutions** ، ونتيجة لذلك ، فان الغالبية العظمى من الناس تعمل كموظفين فى هذه المؤسسات الكبيرة التى تعتمد على حسن التنظيم والإدارة . كما وأن مجتمعنا أصبح فى هذا القرن « مجتمع المعرفة **knowledge society** » ويتزايد قدر المعرفة وقيمتها يوماً بعد يوم ، نتيجة لأن الناس يسعون وراء رزقهم ويكسبون عيشهم عن طريق وضع هذه المعرفة موضع التطبيق فى مجالات العمل التى تحتاج إليهم ، أو ينتسبون إليها . ويستطرد بيتر دركر شارحاً رأيه من أن الناس

تكتسب المزيد من المعرفة عن طريق سنوات الدراسة الرسمية الطويلة ، وكلما ازداد القدر من السنوات التى يتعلمها الناس، والخبرة التى يكتسبونها ، أصبح هؤلاء الناس أنفسهم مديرون . . . مسئولون مسئولية مباشرة عن تخطيط الأداء السليم والنتائج السليمة المترتبة على هذا الأداء .

ويلاحظ بيتر دركر أن هناك ارتباطاً بين تطورين هامين فى عصر المؤسسات . . . ففيه يستطيع المتخصصون أن يكسبوا رزقهم من خلال عملهم فى المؤسسات الكبرى . . . كما أنه عن طريق توافر الأعداد المتخصصة بدرجة كافية ، أمكن إقامة المؤسسات الكبرى وإدارتها . . . . أى أن الارتباط واضح بين وجود المؤسسات الكبرى ، وتوافر الأعداد المتخصصة القادرة على إدارة هذه المؤسسات . . . وبدون مثل هذا الارتباط لا يمكن أن تقوم بحال من الأحوال دولة المؤسسات .

ومما لا شك فيه أن الدول العربية ، مسايرة للاتجاه العالمى ، تتجه نحو الأخذ بتطبيق دولة المؤسسات ، وتعمل على أن يتم نشاطها الاقتصادى والاجتماعى وفقاً لمفهوم عصر المؤسسات الكبرى . . . ويشهد هذا العصر فى مختلف الدول تنافساً فى مجال النشاط الاقتصادى بين ثلاث قطاعات . . . قطاع عام ، وقطاع تعاونى ، وقطاع خاص . . . وجميع هذه القطاعات فى حاجة إلى حسن التنظيم والإدارة ، وأن يكون لنشاط هذه الوحدات الحجم الاقتصادى الأمثل الذى يمكنها من أن تقف على قدمها فى عالم المنافسة ، وهذا يفرض عليها ضرورة مسايرة الثورة الإدارية المعاصرة ، وأن تزاول نشاطها وخدماتها وفقاً لفلسفة إنشائها .

فالقطاع العام مثلا ، يمثل ملكية الشعب ، وعلى هذا الأساس ينبغى أن يدار بأعلى قدر من الكفاءة لصالح الشعب ، لأن عائد الاستثمار الذى يتحقق

دول العالم المتقدمة . . . وهو الأخذ بمفهوم التخصص حتى يمكن للمؤسسات أن يكون لها ليس فقط الشكل . . . بل أيضاً المضمون وهو الذى يهمنا . . فهل فعلا يتحقق فى مؤسساتنا الشكل والمضمون ؟ . .

إننى أستأذن القارىء العربى بأن أضرب أمثلة من مصر ، فان حياتى العلمية والعملية تطلبت أن أكون عضواً فى كثير من اللجان التى تهتم بالنشاط الاقتصادى والإدارى والاجتماعى فى بلدنا . . . ومن بين هذه النشاطات النشاط التعاونى ، وفى الحقيقة كان يسعدنى داخل اللجان المرتبطة بالنشاط التعاونى أن أستمع إلى آراء أصحاب المصلحة الحقيقيين من عمال وفلاحين حتى يمكننى توجيه النقاش داخل هذه اللجان بأسلوب علمى يتمكن من معالجة المشكلات وإيجاد الحلول العلمية لها . . . والذى كان يسعدنى أكثر أن هناك ثقة كاملة من العمال والفلاحين فى علماء مجتمعنا . . . وهذا يبدو بوضوح فى مختلف المناسبات .

غير أنه للأسف الشديد، اتضح لى أيضاً أن هناك من بين الذين يتصدرون مواقع العمل فى التعاونيات ، من وقفوا بعلمهم عند حد معين ولم يستزيدوا من مناهل العلم المتطورة والمتقدمة ، وهؤلاء بفكرهم التقليدى يقفون حجر عثرة أمام النمو والتطور ،ويعملون على فرض آرائهم فى مواضيع لم يتخصصوا فيها ، بل أكثر من هذا حينما اقتضت الأوضاع فى مرحلة معينة أن يناقش التعليم التعاونى على المستوى الأكاديمى وجد من بين هؤلاء من يريد أن يفرض رأياً يعينه دون سند من علم ! . . . ولما ناديت وطالبت بتأصيل الكلمة التى تقال بالأسلوب العلمى المتعارف عليه فى الجامعات والمؤسسات الثقافية ، كان الصوت العالى والانفعال هو الرد ، وكانت الأهواء الشخصية وراء الصوت العالى ، وكثيراً ما كان يتصور قائل الكلمة أن سنده مركزه ، وكثيراً ما يتوهم صاحب المركز للأسف الشديد ، أن مركزه يجعل منه عبقرياً من

من هذا القطاع يدخل خزينة الدولة والتى عن طريقها تتقرر المشروعات لصالح المواطنين وفقاً للأولويات التى تضعها مشروعات الخطة كل عام ...

والقطاع التعاونى ، نظام اقتصادى اجتماعى ينبثق من صميم احتياجات الأفراد الذين يتضامنون اختيارياً فى تنظيم تعاونى قائم على أساس الاعتماد على النفس والإدارة المشتركة فى إطار من الإيمان بخدمة المجتمع ، ويستهدف ليس فقط انتفاع الأعضاء بالخدمات واقتسام الفائض . بل أيضاً النهوض بهم إلى مستوى أخلاقى رفيع يجعل منهم مواطنين صالحين . والتعاون فى رأى جميع العلماء أرقى صور القطاع الخاص ؛ لأنه صمام الأمان فى المجتمع ، وهو الذى يهذب القطاع الخاص ويكبح جماحه إلى حد كبير .

أما القطاع الخاص ، فاذا كان رائده الحافز الشخصى . فإن هذا الحافز الشخصى فى ظل قوانين المجتمع وتقاليده ، وفى ظل المنافسة القوية من القطاعين الآخرين ، ينبغى أن يقوم بنشاطه بأعلى قدر من الكفاءة وحسن الخدمة ، والقطاع الخاص يدخل فى كثير من النشاطات التى تيسر على المواطنين إشباع احتياجاتهم العاجلة ، ومن هذه الحقيقة فان درجة ارتباطه بالمواطنين تعتمد على حسن الخدمة والتعامل معهم ، ومما لا شك فيه أن الاقتصاد القومى فى أى مجتمع من المجتمعات يهتم بتدعيم الكيان الاقتصادى للقطاع الخاص فى حدود الإطار العام لخطة الدولة ، ويجب أن لا ننسى أن الدولة تعتبر شريكة للقطاع الخاص فى نشاطه من منطق أن الدولة تحصل منه على حقها فى ضريبة الأرباح التجارية والصناعية ، وهذه الضريبة كما نعرف تغذى ميزانية الدولة ، ومن ثم تعود على المجتمع فى صورة مشروعات إنتاجية أو خدمية .

والذى يعنينا بالتوضيح فى المقام الأول ، أن المجتمعات العربية وهى تحاول أن تدخل عصر المؤسسات الكبرى ، مطالبة بأن تطبق ما طبقته جميع

عباقرة الجيل الذين تخرج الحكمة من أفواههم دون حاجة إلى العلم أو التعليم ..؟
منطق شريعة السماء . . . والسبيل الوحيد إلى البناء . . . .

وهذه الحقيقة أكدها القرآن الكريم فى أكثر من موضع وهو أن نطلب العلم من أهلة ، فيقول الله سبحانه وتعالى فى سورة النحل : « فاسألوا أهل الذكر إن كنتم لا تعلمون » .. والذكر هنا هو العلم على رأى جمهور المفسرين ، بدليل قولة تعالى « إن كنتم لاتعلمون » ... فإنه سبحانة وتعالى أمر من لا يعلم أن يسأل عما لا يعلم بسؤال أهل الذكر من العلماء . ومما لاشك فيه أن الدين يدعو الإنسان إلى أن يتعلم ، وليس هناك حد للعلم أو التعلم الذى ينتهى عنده العلم ، بل ينبغى على الإنسان أن يواصل البحث والدراسة والتعلم ... وعليه أن يبتعد عن غرور « أنصاف » العلماء الذين يظنون أنهم علموا كل شيء ، فليست هذه الصفة إلا لله وحده ... فى سورة المجادلة : « أن الله بكل شيء عليم » .

لقد ناديت فى كثير من اللجان بضرورة التلاحم وبضرورة تبادل الرأى ، غير أنه أيضاً ينبغى أن تسود مجتمعاتنا تقاليد عريقة ، وهى تقدير الرأى العلمى لأن الديمقراطية العلمية تحتم الأخذ بمبدأ التخصص . . . وقد ضربت فى مناقشات اللجان المختلفة كثيراً من الأمثلة التوضيحية ومنها أنه إذا وجد أى عدد فى اجتماع معين وسقط أحدهم مريضاً ، فماذا يكون التصرف ؟ . . . . إننا فوراً نستدعي الطبيب . . . . لماذا . . . لأنه متخصص ، ولا نقبل أن نسأل الأعداد الحاضرة فى هذا الاجتماع رأيها لأنها لا تملك هذا ، فلماذا إذاً نأخذ بمنطق التخصص فى الأمور الطبية ، ولا نأخذ بمنطق التخصص فى فروع العلوم الأخرى ؟ . . . والتى منها الإدارة والتعاون وهما علمان لها قواعدهما وأصولها ، وهما فى تطورهما يتبعان منهجاً علمياً ، ولا يتطوران

بالمصادفات أو بالشعارات أو بالنوايا الحسنة ، أو بسلطة المراكز واللوائح والقوانين ، أو بالصوت العالى الذى يحاول أن يخفت صوت الحق . . وهو صوت العلم . . العلم بمقاييسه الدولية المتعارف عليها . . . وليس العلم الذى يبتدعه أصحاب الأهواء . . وفى الحقيقة إننى أقول — أننى كثيراً ما دعوت الله أن يسبغ على نعمة الصبر ، وكتبت فى عام ١٩٧٢ فى كتابى « التطبيق التعاونى الاشتراكى » ، وأستأذن القارىء فى إعادة ما كتبت هنا . . . قلت أننى أشعر داخل هذه اللجان « كأننى أتقلب على سطح من صفيح ساخن . . . نظراً لضياع الكثير من وقتى فى مجادلات لا طائل لها ، وشعورى هذا مرجعه إلى أن ضياع الوقت يعتبر نوعاً من التبذير والإسراف . . . هذا فضلا عن إيمانى بأن الشعوب التى تضيع الوقت ، يكون ضياع الوقت سبباً فى ضياعها » .

ولكن . . . هل معنى هذا أن يكف العلماء عن إعطاء المزيد من علمهم . . . أو يمنع الأخيار عن أداء واجبهم . . . أو يترك أصحاب المبادىء تقديم الخير والبر إلى المجتمع ؟ . . . معاذ الله . . . إن للإيمان بالمبدأ حقاً مقدساً يطالب حقه بالاستمرار على طريق النضال . . . ولا يضيره من خالفه أو انتقده . . . فالأيام كفيلة بتمييز الحق من الباطل . . . ولن يذهب الجهد عند الله والناس . . . وما أروع الحكمة التى تقول . . .

إن الحق لن ينقلب باطلا مهما قل متبعوه . . وإن الباطل لن ينقلب حقا مهما كثر مشايعوه والله لا يضيع أجر من أحسن عملا .

إننى من أجل تقدم الوطن العربى ، والارتفاع بمعدلات التنمية ، أرجو أن نطبق ما طبقته الدول المتقدمة من تقدير للعلماء لا أقول التقدير المادى فقط ... بل أقول

التقدير الأدبى ! . . . فالعالم فى شتى أنحاء العالم شعاره القول العربى المأثور ... « إجلس حيث يؤخذ بيدك فتسر ولا تجلس حيث يؤخذ بقدمك فتجر ! » وإننى أكرر .. « قدروهم ... ولاتميزوهم » ... واستشهد فى قولى هذا بما يقول الله سبحانه وتعالى فى القرآن الكريم فى الآية رقم ١١ من سورة المجادلة « يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات » ... وكذلك الآية رقم ٤٣ من سورة العنكبوت . . . « وتلك الأمثال نضربها للناس وما يعقلها إلا العالمون » .

(صدق الله العظيم)

بسم الله الرحمن الرحيم

الفهـــرس

رقم الصفحة

الباب الثانى

رقم الصفحة

رقم الصفحة

رقم الصفحة

الباب الثالث

رقم الصفحة

رقم الصفحة

الباب الرابع

تعريف ببعض المناصب التي شغلها الباحث

- عضو هيئة التدريس في كلية التجارة جامعة عين شمس منذ ١٩٤٨ وتدرج في مناصب هيئة التدريس الى الاستاذية ، وما زال استاذا بها حتى الآن .
- يتولى امانة وعمادة المعهد العالى للدراسات التعاونية والادارية منذ انشائه عام ١٩٦٠ حتى الآن .
- رئيس مجلس ادارة الجمعية المصرية للدراسات التعاونية ، والتي تملك المعهد العالى للدراسات التعاونية والادارية ، والمجلة المصرية للدراسات التعاونية ، ومركز الابحاث التعاوني ، ومركز العلاقات التعاونية الدولية .
- رئيس تحرير المجلة المصرية للدراسات التعاونية منذ صدورها في عام١٩٦٨وصدر قرار من مصلحة الاستعلامات بذلك ، وعضو نقابة الصحفيين .
- كاتب بصحف دار التعاون للطبع والنشر وله مقال اسبوعي منذ عام١٩٥٩ حتى الآن.
- نائب رئيس اللجنة الزراعية للحلف التعاوني الدولي منذ عام ١٩٧٦ واعيد انتخابه في اكتوبر عام ١٩٨٠ لمدة تالية حتى عام ١٩٨٤ .
- عضو اللجنة المركزية للحلف التعاوني الدولي ، ولجنة الصحافة التعاونية ، ولجنة المستهلكين .
- كان مستشارا لجامعة الدول العربية في الشئون الاجتماعية والتعاونية والادارية .
- عضو مجلس ادارة الاتحاد التعاوني الاستهلاكي المركزي ورئيس لجنة التخطيط والمؤتمرات .
- عضو مجلس ادارة الاتحاد التعاوني الانتاجي المركزي ورئيس لجنة التدريب والمؤتمر السنوي .
- عضو مجلس ادارة الاتحاد التعاوني الاسكاني المركزي ورئيس لجنة التدريب .
- عضو في المجالس القومية المتخصصة (المجلس القومي للتنمية الاجتماعية والخدمات وعضو شعبتي الحكم المحلي والتنمية الادارية .
- عضو المجلس الاعلى لقطاع التموين ، وعضو الجمعية العمومية للعديد من شركات وزارة التموين .
- عضو مجلس ادارة اكاديمية السادات للعلوم الادارية .
- عضو الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الادارية .

للباحث

- تنظيم وادارة الجمعيات التعاونية للاستهلاك . مكتبة عين شمس ١٩٥٩
- تطور التعاون وفلسفته فى ضوء الاشتراكية العربية .
الدار القومية للطباعة والنشر ١٩٦٢
- دور المؤسسات العامة التعاونية فى الاقتصاد القومى .
مكتب السيد رئيس الجمهورية للبحوث الاقتصادية ١٩٦٣
- التعاون فى المملكة المتحدة .
مكتب السيد رئيس الجمهورية للبحوث الاقتصادية ١٩٦٣
- التعاون الاستهلاكى (تاريخه ونظمه ومشكلاته) . مكتبة عين شمس ١٩٦٤
- نحو حركة تعاونية نظيفة . (الاهرام الاقتصادى) ١٩٦٥
- نحو بنيان تعاونى سليم . (الاهرام الاقتصادى) ١٩٦٦
- تطور مفهوم ديمقراطية الادارة فى التنظيمات التعاونية .
جامعة الدول العربية - مكتبة عين شمس ١٩٦٧
- اصول التنظيم والادارة فى المؤسسات والتعاونيات . مكتبة عين شمس ١٩٦٨
- التنظيم التعاونى . مكتبة عين شمس ١٩٧٠
- نشأة الفكر التعاونى وتطوره . مكتبة عين شمس ١٩٧٠
- التطبيق التعاونى فى بريطانيا . مكتبة عين شمس ١٩٧٠
- التطبيق التعاونى فى بعض الدول الاشتراكية والاسكندنافية .
مكتبة عين شمس ١٩٧٠
- نحو بنيان تعاونى جديد مكتبة عين شمس ١٩٧٠
- التعليم التعاونى . المجلة العلمية لكلية التجارة وجامعة الدول العربية ١٩٧٠
- التطبيق التعاونى الاشتراكى . مكتبة عين شمس ١٩٧٢
- التطور التعاونى الاشتراكى فى مصر وتشيكوسلوفاكيا مكتبة عين شمس ١٩٧٣
- اصول الادارة العلمية . مكتبة عين شمس ١٩٧٤
- دراسات فى التسويق التعاونى . مكتبة عين شمس ١٩٧٤
- الثورة الادارية ومشكلات التعاون . مكتبة عين شمس ١٩٧٥
- الادارة بين النظرية والتطبيق . مكتبة عين شمس ١٩٧٦
- التعاون - تاريخه - فلسفته - اهدافه مكتبة عين شمس ١٩٧٦

Statement on Co-Operative Structure
Published by : Egyptian Scientific Cooperative
Society 1976. The Arab Republic of Egypt

- التسويق التعاونى - مبادئه ومشكلاته مكتبة عين شمس ١٩٧٧
- تطور التنظيم التعاونى . مكتبة عين شمس ١٩٧٩
- التخطيط التعاونى والنشاط التسويقى مكتبة عين شمس ١٩٨٠

EGYPTIAN COOPERATIVE STRUCTURE
الجمعية المصرية للدراسات التعاونية ١٩٨١

THE HIGHER INSTITUTE OF COOPERATIVE AND MANAGERIAL STUDIES
الجمعية المصرية للدراسات التعاونية ١٩٨١

- التعاون بين التشريع والتطبيق . مكتبة عين شمس ١٩٨٢

تم بحمد الله تعالى

رقم الايداع بدار الكتب
٨٢/٩٥١
٩ـ٢٧٤ـ٢٧٦ـ٩٧٧

الشركة المصرية لفن الطباعة
عبد المنعم المصيلحي